



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115485955>

CA1
FN
-E77

Government
Publications

55



Canada Firearms Centre

Performance Report



For the period ending
March 31, 2005

Canada

ESTIMATES

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The Report on Plans and Priorities provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The Departmental Performance Report provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring Report on Plans and Priorities.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services Canada — 2005

Catalogue No. BT31-4/92-2005
ISBN 0-660-62943-7

This document is available on the TBS Web site at www.tbs-sct.gc.ca
This document is available in alternate formats on request.

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing — PWGSC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Foreword

The Government of Canada has made continuous improvement in its management practices a priority since *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada* was tabled in Parliament in the spring of 2000. Driving the government's pursuit of management excellence is its vision to provide Canadians with a responsive government, which serves citizens and manages itself as a unified, coherent enterprise; an innovative government supported by a highly-qualified public service equipped to leverage information and make the best use of public funds while balancing risk; and an accountable government which answers clearly and openly for its performance to Parliament and to Canadians.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the *Guide for the Preparation of the 2004-05 Departmental Performance Reports*: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_e.asp). Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>. Readers wishing a high level, whole of government overview of the Government of Canada's efforts to improve quality of life should refer to *Canada's Performance 2005* available at the same internet address. This report is structured around three broad policy areas (Sustainable Economy, Canada's Social Foundations and Canada's Place in the World) and, in its electronic version, links to relevant Departmental Performance Reports. *Canada's Performance 2005* also contains a special overview of the government's efforts to improve the well-being of Aboriginal peoples.

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

Comments or questions can be directed to:

Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A 0R5
OR at: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

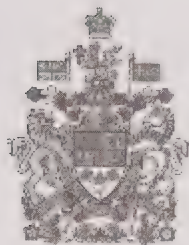
Canada Firearms Centre

2004-2005

Departmental Performance Report



A. Anne McLellan
Deputy Prime Minister and
Minister of Public Safety and Emergency Preparedness
Canada



Canada Firearms Centre

**2004-2005
Estimates**

Part III – Departmental Performance Report

A handwritten signature in cursive script, reading "A. Anne McLellan", written over a horizontal line.

A. Anne McLellan
Deputy Prime Minister and
Minister of Public Safety and Emergency Preparedness
Canada

Table of Contents

SECTION I – OVERVIEW	1
1.1 Minister’s Message	1
1.2 Message from the Commissioner of Firearms	2
1.3 Management Representation Statement	3
1.4 Summary Information	4
1.4.1 CAFC’s raison d’être	4
1.4.2 Financial and Human Resources	6
1.4.3 Overall Departmental Performance: Progress on Priorities	7
1.5 Overall Departmental Performance	10
1.5.1 Operating Environment	10
SECTION II – ANALYSIS OF PERFORMANCE BY STRATEGIC OUTCOME	12
2.1 Results Achieved in 2004-2005	12
2.2 Risks, Challenges and Lessons Learned	20
2.3 Financial and Human Resources	23
SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION	24
3.1 Organizational Information	24
3.2 Multi-Year Perspective on Program Costs	26
3.3 Financial Tables	27
Table 1: Comparison of Planned to Actual Spending	27
Table 2: Use of Resources by CAFC Program Activity	28
Table 3: Voted and Statutory Items	29
Table 4: Net Cost of Department	29
Table 5: Contingent Liabilities	30
Table 6: Source of Non-Respendable Revenue	30
Table 7: Resource Requirements by Branch/Sector level	31
Table 8-A: 2004-2005 User Fee Reporting Template – User Fees Act	32
Table 8-B: 2004-2005 User Fee Reporting Template – Policy on Service Standards for External Fees	35
Table 9: Major Regulatory Initiatives	36
Table 10: Details on Project Spending	37
Table 11: Status Report on Major Crown Projects	39
Table 12: Details on Transfer Payments Programs (TPPs)	41
Table 13: Response to Parliamentary Committees, Audits and Evaluations for 2004-2005	42
Table 14: Alternative Service Delivery	43
Table 15: Horizontal Initiatives	44
Table 16: Travel Policies	51
Table 17: Canadian Firearms Program: Full Federal Government Costs	52
SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST	55
4.1 Effective Management of the Centre	55
4.2 Results Achieved in 2004-2005	56
INDEX	60

SECTION I – OVERVIEW

1.1 Minister's Message

I am pleased to present the Departmental Performance Report of the Canada Firearms Centre. This report deals with activities and achievements of the Canada Firearms Centre in the delivery of the Canadian Firearms Program during fiscal year 2004-2005.

In May 2004, the Government announced a comprehensive package of improvements to the Firearms Program based, in large part, on the results of a ministerial review undertaken earlier that year. Key initiatives included the elimination of fees for the registration and transfer of firearms, a renewed commitment to continue consultations with Aboriginal peoples about the delivery of the Firearms Program in their communities, and control of program costs by establishing an annual \$25 million cap on firearm registration activities beginning in 2005-2006. The announcement also included separate measures to enhance the capacity of law enforcement agencies to prevent and combat gun crime.



At the same time, the Government made a commitment that projected future funding requirements for the Canada Firearms Centre would be approximately \$85 million annually, starting in 2005-2006. The Canada Firearms Centre has made significant progress in reducing its costs. In fact, 2005-2006 Main Estimates tabled in February 2005 requested an ongoing funding base of \$82.3 million for the Centre, a reduction of approximately 59 percent from 2000-2001, and \$18 million less than approved spending for 2004-2005.

In 2004-2005, the Firearms Program issued over 100,000 firearms licences, both to new applicants and to individuals and businesses renewing licences that were about to expire. As well, more than 352,000 firearms were newly registered during the year, further strengthening the utility of the Canadian Firearms Information System.

There have been many challenges in implementing the Canadian Firearms Program. I am confident that these are being successfully addressed and the Program is delivering important public safety benefits to communities across Canada, and is doing so at a reasonable cost to Canadians.

A handwritten signature in dark ink, reading "A. Anne McLellan".

A. Anne McLellan
Deputy Prime Minister and
Minister of Public Safety and Emergency Preparedness
Canada

1.2 Message from the Commissioner of Firearms

The Canada Firearms Centre has made significant strides in making a meaningful contribution to public safety while continuing to improve service and reduce costs to taxpayers. For the second year in a row, the Canada Firearms Centre has operated within Main Estimates approved by Parliament without recourse to supplementary funding.


In 2004-2005, we achieved notable progress in our mission to enhance public safety. For example, a total of 2,807 firearms licences were refused or revoked by Chief Firearms Officers on public safety grounds. Since the implementation of the *Firearms Act* in December 1998, almost 14,000 individuals who wished to acquire or keep firearms but who represented a public safety risk were not allowed to do so legally, thereby reducing the risk of death, injury, crime and threat. The Canadian Firearms Registry On-Line was accessed 762,599 times, or more than 2,000 times a day, by police and other public safety officials to help them prevent or investigate firearms incidents. As of March 31, 2005, a total of 4,338 affidavits were produced by the Canadian Firearms Registry to support prosecutions of firearms crimes across Canada.



Many achievements to improve client service and increase the efficiency of our operations were realized during this reporting period. For example, we simplified the internal processing of applications to transfer firearms and for authorizations to transport restricted and prohibited firearms, we streamlined the licence renewal process, and we consolidated our processing and call centre operations in Miramichi, New Brunswick.

Furthermore, in December 2004, the Government announced that regulations supporting the *Firearms Act* had been amended. These amendments reflected many of the recommendations received during the ministerial review, and the earlier national and regional consultations carried out by the Canada Firearms Centre and Chief Firearms Officers. They are designed to further improve service delivery, increase cost efficiency and promote compliance while ensuring the Firearms Program continues to make its important contribution to public safety.

I am proud of the Program's achievements in 2004-2005. Our services, information and advice are making an increasing contribution to public safety and we are able to do so at significantly reduced cost. These achievements would not have been possible without the dedication and ongoing commitment of the employees of the Canada Firearms Centre, our partner agencies and stakeholders. I thank them all for their diligence and determination in delivering this important public safety program.


William V. Baker
Commissioner of Firearms
Canada Firearms Centre

1.3 Management Representation Statement

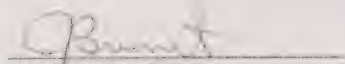
We submit for tabling in Parliament, the 2004-2005 Departmental Performance Report for the Canada Firearms Centre.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the Treasury Board of Canada Secretariat's *Guide for the Preparation of 2004-2005 Departmental Performance Reports*:

- It adheres to the specific reporting requirements;
- It uses an approved Program Activity Architecture;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the results pursued or achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved numbers from the Estimates and the Public Accounts of Canada.



William V. Baker
Commissioner of Firearms
Canada Firearms Centre



John Brunet, CA
Chief Financial Officer
Canada Firearms Centre

1.4 Summary Information

1.4.1 CAFC's *raison d'être*

Mission

The mission of the CAFC is to enhance public safety by helping reduce death, injury and threat from firearms through responsible ownership, use and storage of firearms, and by providing police and other organizations with expertise and information vital to the prevention and investigation of firearms crime and misuse in Canada and internationally.

Values

In pursuing its mission, the CAFC:

- Respects the lawful ownership and use of firearms in Canada and supports firearm users with quality service, fair treatment and protection of confidential information;
- Recognizes that the involvement of the provinces, other federal agencies, Aboriginal peoples, police organizations, firearm owners and users, safety instructors, verifiers, businesses, and public safety groups is essential for effective program delivery and achieving success;
- Commits to ongoing improvement and innovation in order to achieve the highest levels of service, compliance, efficiency, and overall effectiveness;
- Informs and engages its clients and stakeholders in reviewing and developing policy, regulations and legislation and in communicating critical information on program requirements and results;
- Manages its resources prudently to provide good value for money, and clear and accurate reporting of program performance and resource management; and
- Upholds the values and ethical standards of the Public Service of Canada and is committed to fair staffing, employee development and a work environment that encourages involvement and initiative.

Overview of the Canadian Firearms Program

The Firearms Program is a multi-departmental and multi-jurisdictional program for which the Canada Firearms Centre has lead responsibility. The CAFC funds its services and programs through operating expenditures and through contribution agreements.

The CAFC develops and maintains the Canadian Firearms Information System (CFIS), which is the central database of information on licence holders and firearms. It also administers the Chief Firearms Officer responsibilities in British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Yukon, Northwest Territories, Nunavut, and Newfoundland and Labrador. The Canada Border Services Agency is responsible for administering Firearms Program elements at Canada's borders. The

Royal Canadian Mounted Police operates the Canadian Police Information Centre (CPIC), which interfaces with CFIS. The Department of International Trade Canada plays a role in handling import and export permits.

The provinces of Ontario, Quebec, New Brunswick, Prince Edward Island and Nova Scotia administer the Chief Firearms Officer responsibilities within their jurisdictions, under direction from their provincial governments, in a manner consistent with the *Firearms Act*. These provincial operations are funded by the Government of Canada through contribution agreements entered into with the CAFC.

The CAFC also works with Aboriginal and other community organizations to further the understanding of, and compliance with, program requirements; these efforts are sometimes funded through contribution agreements with the CAFC.

Strategic Results and Performance Framework

CAFC's high-level framework of expected results and performance for the Firearms Program is founded upon:

- The Centre's long-term strategic outcome, as identified in the Centre's Program Activity Architecture (PAA) – "the risks to public safety from firearms in Canada and international communities are minimized". This is the overarching objective of the CAFC;
- CAFC's key directions or drivers that influence the selection of priorities and strategies at CAFC;
- The long-term benefits to Canadians, which are the results expected from the Firearms Program. The CAFC contributes directly and/or indirectly to these long-term results; and,
- High-level performance indicators that are the measures of the CAFC's performance over time.

The CAFC Strategic Results and Performance Framework is presented on the next page.

CAFC Strategic Results and Performance Framework

STRATEGIC OUTCOME	
The risks to public safety from firearms in Canada and international communities are minimized.	
CAFC KEY DIRECTIONS / DRIVERS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ensure that the public safety benefits of the Canadian Firearms Program are optimized. 2. Support continued compliance with the law. 3. Continue to engage the public, partners, and other communities of interest to further improve the Program. 4. Further improve service delivery to clients. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Increase efficiency of internal operations. 6. Strengthen CAFC's implementation of the management accountability framework. 7. Exemplify high quality, transparent reporting to Parliament and the public.
Activity - Maximize public safety benefits of the <i>Firearms Act</i> .	
Long-term Benefits / Expected Results	Performance Indicators
<ul style="list-style-type: none"> • Reduced access to firearms by those who pose a threat to public safety. • Useful information for policing and law enforcement purposes. • Safe use and storage of firearms. • Efficient, client-centred services and streamlined processes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Extent to which the Program has reduced access to firearms by those who should not have them. • Extent to which law enforcement agencies, and other public safety officials, use information provided by CAFC. • Extent to which Canadians use firearms safely. • Extent to which the Program is cost-effective and meets client service standards.

1.4.2 Financial and Human Resources

Total Financial Resources (\$ millions)

Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
100.3	100.3	92.8

Total Human Resources

Planned	Actual	Difference
305 FTEs	325 FTEs	20 FTEs

1.4.3 Overall Departmental Performance: Progress on Priorities

In the Table below, CAFC reports on progress made towards the achievement of its priorities, as they were stated in the 2004-2005 *Report on Plans and Priorities*. Since those priorities were for the most part 'on-going', progress reflects work accomplished during 2004-2005 toward achieving the priorities and ultimately the strategic outcome for the CAFC. The status information (last column) represents the Centre's performance on advancing the work in 2004-2005.

Strategic Outcome: The risks to public safety from firearms in Canada and international communities are minimized.					
2004-2005 Priorities	Type (previous, ongoing, new)	Planned Spending (millions)	Actual Spending (millions)	High Level Overview of Results for 2004-2005	Current Status (not met; successfully met; exceeded expectations)
Maximize Public Safety Benefits of the Firearms Act		\$91.7	\$86.0		
Licensing of Firearm Owners/Businesses					
<ul style="list-style-type: none"> Issuing licences, licence renewal (load-levelling), and strategies for enhanced compliance; 	Ongoing			CAFC completed 86% of licence applications within 45 days and successfully load-levelled over 700,000 licences to promote efficiencies in process.	Successfully met
<ul style="list-style-type: none"> Safety education/training – update and/or amend the safety courses material; and 	Ongoing/ New			A Firearms Safety Course Review Committee is mandated to review course manuals to align with modifications to <i>Firearms Act</i> and associated Regulations. Analysis and planning for coordination of the required changes have been completed. Distribution is scheduled for the fall of 2005.	Successfully met
<ul style="list-style-type: none"> Providing information to key stakeholders and the public, and outreach to communities, including Aboriginal communities. 	Ongoing			CAFC promotes communication to its client-base through direct mail-outs that inform clients of certain program activities. For example, a mail-out was provided on the legislative changes that impact certain clients directly. As well, pre-populated licence renewal forms are mailed to clients in order for them to maintain a valid firearms licence.	Successfully met

Registration of Firearms – Domestic and Import	Ongoing/ New			CAFC completed 89% of registration applications within 30 days and has simplified and streamlined the transfer process to promote efficiencies. As well, emphasis has been placed on communication to the Verifier's Network and recruitment of new resources to assist with this endeavour.	Successfully met
<ul style="list-style-type: none">Establishing a firm foundation of the Program's information technology infrastructure; and	Ongoing			Contract amendment with the service provider was signed in March 2005 for implementation of new technical infrastructure planned for December 2005.	Partially met: The project is in the final phase of system development.
<ul style="list-style-type: none">Contribute to international work in combating firearms crime.	Ongoing			The CAFC supported the Cross-Border Crime Forum as co-chair of the Canada-U.S. Consultative Group on Firearms Trafficking. The Agency participated in U.N. negotiations on the development of a United Nations "International Instrument for Identification and Tracing Illicit Small Arms and Weapons". The CAFC also provided advice to other countries regarding their legislative or administrative firearms control initiatives.	Successfully met
Support of the Legal Justice System	New			Legislative and regulatory certainty resulting from <i>Firearms Act</i> regulations made in 2004-2005 allowed for better planning and use of resources. The implementation of new processes and enhanced system functionality, to adhere to legislation, will improve program efficiency and client service.	Not met: The legislation and related amendments will come into force on April 10, 2005 (i.e. 2005-2006)
<ul style="list-style-type: none">Enhance law enforcement agencies' use of Firearms Program information.	Ongoing			Communiqués and on-going meetings between CAFC and police agencies promoted the requirements of the Program and reinforced to the police community the availability of firearm-related information through a variety of channels.	Successfully met

2004-2005 Priorities	Type (previous, ongoing, new)	Planned Spending (millions)	Actual Spending (millions)	High Level Overview of Results for 2004-2005	Current Status (not met; successfully met; exceeded expectations)
Effective Management of the Program		\$8.6	\$6.8		
Clients and stakeholders engagement/ consultations;	Ongoing/ new			Public consultation on <i>Bill C-10A</i> regulations and its amendments resulted in streamlining of internal processes and the elimination of fees for the registration and transfer of firearms.	Successfully met
Continuous improvement and innovation;	Ongoing			Continued implementation of CAF's Continuous Improvement Plan associated with the decentralization of the Northwest region and creation of Chief Firearms Officer positions in the Western Provinces will result in strengthening CAF's commitment to be more responsive to the needs of local stakeholders.	Partially met: full implementation of the CFO operations is scheduled for completion in the Fall of 2005.
Effective resource management and improving transparency and reporting; and	New			CAF continues to meet its financial reporting requirements to Parliament, central agencies, and to the public through its DPRs, Reports on Plans and Priorities (RPP), and Public Accounts statements. CAF was commended by the Receiver General on the quality of its first Public Accounts. Establishment of operational and funding options led to the creation of CAF's funding base starting in 2005-2006 that is \$18 million less than the 2004-2005 base.	Successfully met
Human resource modernization and development of departmental infrastructure.	New			Progress was made in increasing CAF human resource management capacity and in developing core HR policies and procedures. CAF presented to TBS its Staffing Delegation and Accountability Agreement. Guidelines and directives were issued to staff such as term employment and grievance procedures. An HR champion was appointed by the Commissioner to help lead and coordinate HR modernization efforts.	Successfully met

1.5 Overall Departmental Performance

1.5.1 Operating Environment

During the 2004-2005 fiscal year, the CAFC's overall performance was affected by four key factors: the impact of public consultations and passage of regulations associated with *Bill C-10A*; a ministerial review and associated May 2004 announcement; a government-wide program review and expenditure reduction exercise; and the resolution of the CAFC's information management and technology infrastructure through renegotiation of contracted services.

The CAFC posted on its website the results of consultations with stakeholders and citizens about proposed regulatory amendments that were tabled in the Senate and House of Commons in June 2003 for Parliamentary Committee Review. The consultation results were instrumental in shaping *Firearms Act* regulations passed in 2004, which in turn provided certainty for the future Firearms Program operating environment with better planning and use of resources.

In early 2004, a ministerial review of the Firearms Program garnered the views of many Canadians, including representatives of Canadian police, firearm owners, victims' rights groups, businesses and public health officials. The views of stakeholders, whether as individuals or organizations, were sought through targeted outreach initiatives, committee forums, or research projects. In May 2004, the Government announced a comprehensive package of improvements to the Firearms Program based, in large part, on the results of the review. The announcement included control of program costs by establishing an annual \$25 million cap on firearm registration activities beginning in 2005-2006 and elimination of fees for the registration and transfer of firearms. As part of the announcement, the Government introduced separate measures, from those on the Firearms Program, that enhanced the capacity of law enforcement agencies to combat gun crime and smuggling.

In late Fall 2004, following a detailed review of various operational and funding options in support of the Government's program review and expenditure reduction exercise, CAFC received Cabinet and Treasury Board approval to establish ongoing reference levels of \$82.3 million beginning with fiscal year 2005-2006. This decision supported the expenditure reduction exercise and the Government's announcement of May 2004.

An internal review and re-structuring of operations in federal Chief Firearms Officer (CFO) jurisdictions was conducted to help maximize program effectiveness. Results of the review support strengthened service delivery and targeted outreach initiatives for clients and stakeholders. It was also determined that the appointment of a CFO in each of the Western provinces enhances service delivery both in those provinces and in the territories.

As part of the CAFC's commitment to ongoing improvement and innovation, a redefined technical informatics infrastructure arrangement that supports licensing and registration activities was approved by Treasury Board Ministers in February 2005. A contract amendment was signed in March 2005 with the service provider for the business system infrastructure that is scheduled to be implemented in December 2005. This new system will be consistent with government systems and security standards. The system will also ensure the highest levels of service, provide for efficiency in operations and achieve program compliance, while managing information and services in a cost-effective manner.

Clients accessing government services through the Internet expect effectiveness and efficiency in a safe information environment where their privacy is safeguarded. Up-to-date on-line program information and transactional services will be made available to Canadian businesses and individuals. Also, program partners such as Chief Firearms Officers (CFO) and law enforcement agencies will benefit from using a secure and reliable technical platform.

SECTION II – ANALYSIS OF PERFORMANCE BY STRATEGIC OUTCOME

This section presents the CAF's performance during 2004-2005 in order to support the achievement of its Strategic Outcome: "The risks to public safety from firearms in Canada and international communities are minimized". TBS has given departments, in preparing their 2004-2005 DPR, the option to report their 2004-2005 results (program and financial) using the Program Activity Architecture (PAA) format developed by TBS. Consequently, in this report, the activities "Maximize the public safety benefits of the *Firearms Act*" and "Effective management of the Centre" replace the previous Planning, Reporting and Accountability Structure (PRAS) description of *Administration of the Firearms Program*.

This section also discusses the risks that may have affected the Centre's ability to deliver on results during that year, as well as the lessons that were learnt from such challenges.

2.1 Results Achieved in 2004-2005

Maximize Public Safety Benefits of the *Firearms Act*

CAF's Strategic Outcome is supported by two activities, "Maximize public safety benefits of the *Firearms Act*" and "Effective management of the Centre". For the purpose of planning and reporting, and for consistency with Part II of Main Estimates, resources associated with the second Activity are incorporated with that of the first Activity.

Crosswalk in Reporting Structure: PRAS to PAA			
Activity	Administration of the Firearms Program (PRAS) (\$ millions)	Maximize the public safety benefits of the Firearms Act (PAA) (\$ millions)	Total (\$ millions)
Main Estimates	100.3	100.3	100.3
Planned Spending	100.3	100.3	100.3
Total Authorities	99.6*	99.6*	99.6*
Actual Spending	92.8	92.8	92.8

* Total authorities reflect total available resources as per Public Accounts 2004-2005

CAF's Strategic Outcome is aligned with results achieved outlined in the Government's annual report to Parliament on *Canada's Performance*. The CAF contributes to Theme 3 - Society, Culture and Democracy, more specifically the Sub-Theme on "Safe Communities" through public safety initiatives of the Firearms Program that provide for responsible firearms ownership, use and storage, and by sharing relevant firearms information with police and other program partners to prevent or investigate firearms crime and misuse in Canada and internationally.

Results achieved in 2004-2005 that contribute to public safety are presented for each of CAFC's six Sub-Activities, as identified in the *2004-2005 Report on Plans and Priorities*.

Sub-Activity	Performance Indicators
Licensing	<p>Extent to which the Program has reduced access to firearms by those who should not have them</p> <p>Appropriate steps applied in licensing as it related to individuals and businesses, demonstrated by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Current number of licence holders; • Number of licences issued, refused, and revoked; and • Number of licence applications requiring further investigation. <p>Extent to which Canadians use firearms safely:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Safety training for individuals; and • Availability of safety courses as measured by: <ul style="list-style-type: none"> ○ Number of safety courses given in various locations; and ○ Percentage of course participants who found the safety course useful in terms of increasing awareness of public safety.

Extent to which the Program has reduced access to firearms by those who should not have them: Appropriate steps applied in licensing as it relates to individuals and businesses

Licensing of an individual requires the conduct of a variety of background checks designed to keep firearms out of the hands of people who should not have them. Applicants are screened to detect potential risks to public safety based on their initial application. Continuous eligibility screening is conducted through the life of the licence to identify any public safety risks that may arise after the initial issuance of the licence.

Firearms businesses must be licensed and employees who handle firearms on behalf of a licensed business need a firearms licence as well. Periodic inspections ensure that businesses can account for all firearms in their inventory and are conducting business in a safe and lawful way.

The Firearms Program made continued progress in the area of licensing. As of March 31, 2005, there were 1,991,124 valid individual firearms licences. In 2004-2005, the Firearms Program issued 96,138 firearms licences to individuals and 4,257 licences to businesses, for both new and renewing applicants, for a total of 100,395 licences issued.

Over 80% of licences issued were for Possession & Acquisition Licences. Possession Only Licences, representing 12% of licences issued, were only available for renewal to individuals who originally applied by January 1, 2001 and continuously held a Possession Only Licence.

Chart 1: Number of Licences Issued in 2004-2005 (by type of licence)

Licence Type	Licences Issued
Possession & Acquisition Licence for Individuals	81,533
Possession Only Licence (Renewals)	12,051
Minors Licence	2,554
Business Licence	4,257
TOTAL	100,395

Firearms licences are monitored to ensure public safety is maintained. During 2004-2005, initial application screening led to the refusal of 423 firearms licence applications and continuous eligibility screening led to the revocation of 2,384 firearms licences on public safety grounds. As of March 31, 2005, the total number of refusals or revocations since January 2001 was 14,723.

Chart 2: Number of Licence Refusals and Revocations for Individuals

	2004-2005	To-date (as of March 31, 2005)
Refused:	423	5,983
Revoked:	2,384	8,740
Total:	2,807	14,723

Chart 3: Number of Licence Refusals and Revocations (by year)

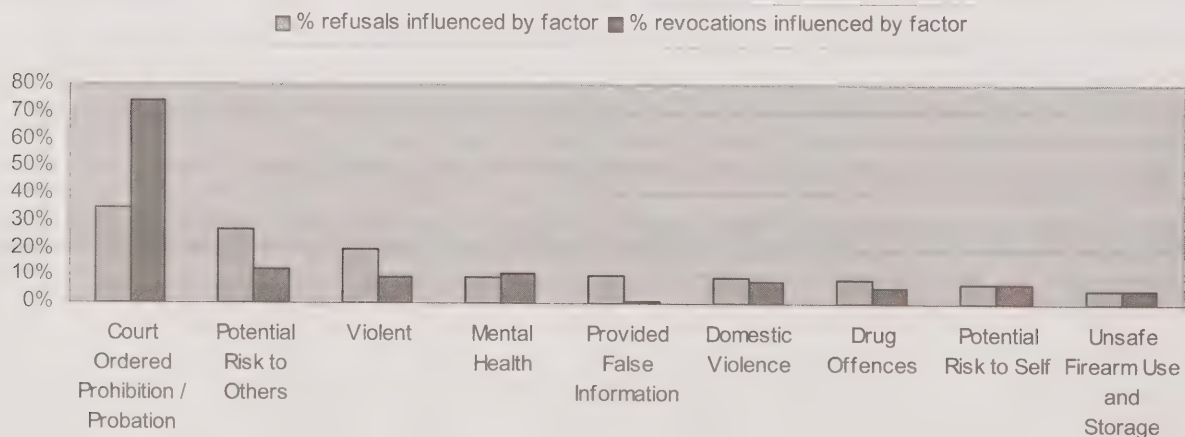
The number of refusals since 2001-2002 has significantly decreased as the years progress. This is due to the significantly higher volume of licence applications received during this period as compared to later years, because of the legislative deadline of January 1, 2001 to apply for an initial licence.

The reasons for the refusals and the revocations are presented in Chart 4, with the most frequent reason being court-ordered prohibition/probation.

	Refused	Revoked
2004-2005	423	2,384
2003-2004	875	2,494
2002-2003	1,437	1,688
2001-2002	2,121	798
2000-2001	820	652
1999-2000	303	617
1998-1999	4	107
Total	5,983	8,740

Note: FY 1998-1999 start date is December 1st, 1998 for collection of data.

Chart 4: Reasons for Licence Refusals & Revocations (by order of highest frequency)



Note: a refusal or revocation can be influenced by more than one reason.

***Extent to which the Program has reduced access to firearm by those who should not have them:
Extent to which Canadians use firearms safely***

The Canadian Firearms Safety Course and the Canadian Restricted Firearms Safety Course teach firearm users about safe handling, use, storage, display and transportation of firearms and ammunition. Course materials also remind individuals of their social responsibilities as firearm owners. To be eligible for a firearms licence to possess and acquire non-restricted firearms, individuals must first pass the test for the Canadian Firearms Safety Course. They must also pass the test for the Canadian Restricted Firearms Safety Course to possess and acquire restricted firearms.

In 2004-2005, a total of 39,921 individuals took the non-restricted or the restricted safety-training course. As of March 31, 2005 a total of 364,850 individuals had taken at least one of the courses.

Sub-Activity	Performance Indicators
Registration	<p>Extent to which the Program has reduced access to firearms by those who should not have them</p> <p>Appropriate steps applied in the registration process as it related to firearms, demonstrated by:</p> <ul style="list-style-type: none">• The number of new registrations, transfers, de-registrations (firearm destruction, deactivation, or exportation); and• Number of firearms verified

***Extent to which the Program has reduced access to firearms by those who should not have them:
Appropriate steps applied in the registration process as it related to firearms***

Registration contributes to public safety by providing links between firearms and their rightful owners, thereby enhancing owners' accountability for safe storage and use of the firearms. Registration further contributes to public safety by providing essential information to police and other public safety officials to assist them in prevention and investigative endeavours.

As of March 31, 2005 a total of 7,013,779 firearms was registered to individuals and businesses. In 2004-2005, the Firearms Program registered 352,001 firearms in the Canadian Firearms Information System database. A breakdown by class of firearm is presented in Chart 5.

Chart 5: Firearms Newly Registered in 2004-2005 by Class of Firearm and Jurisdiction

Jurisdiction	Non-Restricted	Prohibited	Restricted	Total
Newfoundland / Labrador	2,226	3	17	2,246
Nova Scotia	2,038	70	341	2,449
Prince Edward Island	291	6	20	317
New Brunswick	1,908	36	102	2,046
Quebec	52,325	2,478	4,477	59,280
Ontario	211,076	6,898	17,457	235,431
Manitoba	9,949	94	455	10,498
Saskatchewan	4,182	81	217	4,480
Alberta	16,603	252	1,331	18,186
British Columbia	12,090	324	1,569	13,983
Yukon	337	7	15	359
Northwest Territories	260	5	14	279
Nunavut	147	1	1	149
Other	2,232	9	57	2,298
Total	315,664	10,264	26,073	352,001

Continuous monitoring ensures that licensees may retain their eligibility to hold firearms licences and that registered firearms may remain the rightful property of their licensed owners. When eligibility monitoring reveals that a firearm should no longer remain in the hands of its owner, the Registrar is authorized to revoke the registration certificate. Police are also notified.

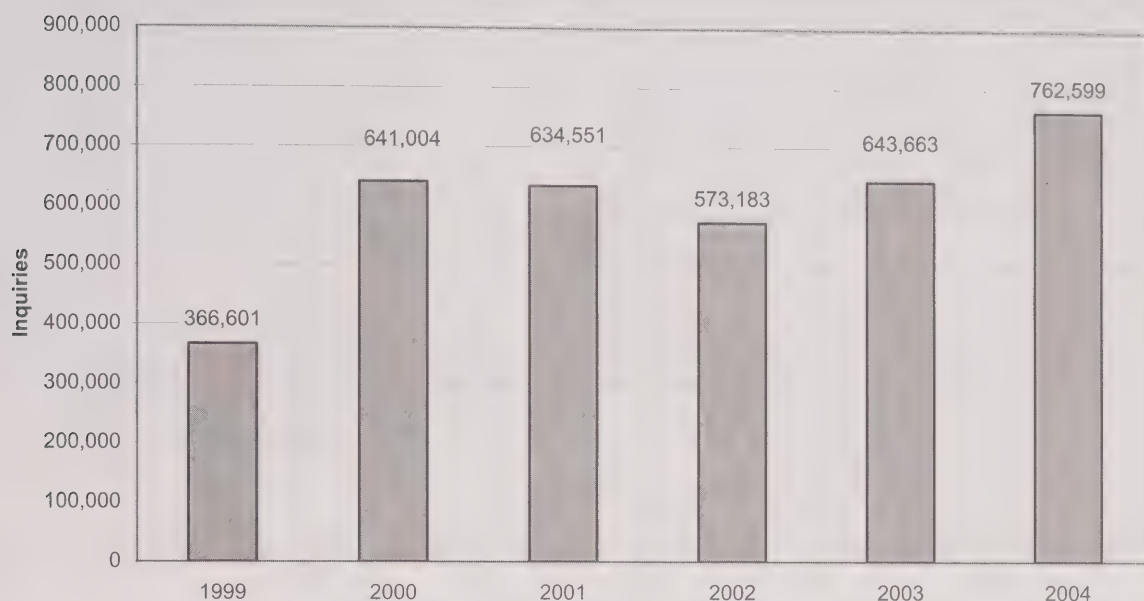
Sub-Activity	Performance Indicators
Justice System Support	<p>Extent to which law enforcement agencies, and other public safety officials, use information provided by CAFC, as demonstrated by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calls to the 1-800 Police line; • Number of investigations and safety warrants undertaken using CAFC information; • Number of queries to Canadian Firearms Registry On-Line (CFRO); • Number of affidavits generated on an annual basis; and • Number of Customs intervention seizures that took place relating to illegal activity.

Extent to which law enforcement agencies, and other public safety officials, use information provided by CAFC

Firearms Program information provided through the Canadian Firearms Registry On-Line (CFRO) assists police to develop strategies when responding to calls, or investigating crimes and the smuggling of illegal firearms. As of December 31, 2004¹, police agencies had made more than 3.6 million enquiries to CFRO. The number of queries during 2004 was 762,599 which was over 100,000 more than in 2003, and increased the daily average from 1,700 per day to over 2000.

¹ CFRO / CPIC statistics are only available based on calendar year.

Chart 6: Number of Canadian Firearms Registry On-line inquiries by Police agencies (1999-2004)
(Calendar year only - statistics from RCMP)

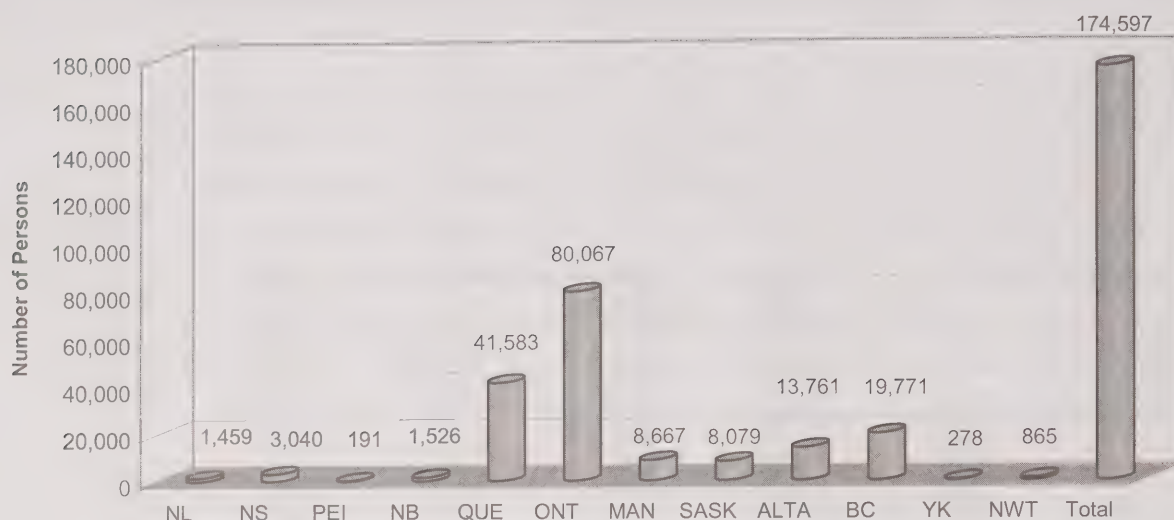


The Firearms Program also provides a channel for law enforcement agencies to contact the Program through a toll free 1-800 Police Line. This service provides statistical information, program information or specific data associated to a licensed individual or firearm. In 2004-2005, the 1-800 Police Line received 2,144 calls.

The Canada Firearms Centre assisted the policing community and Crown prosecutors by preparing affidavits to support the prosecution of firearm-related offences. The number of affidavits prepared by the Canadian Firearms Registry up to March 31, 2005 was 4,338.

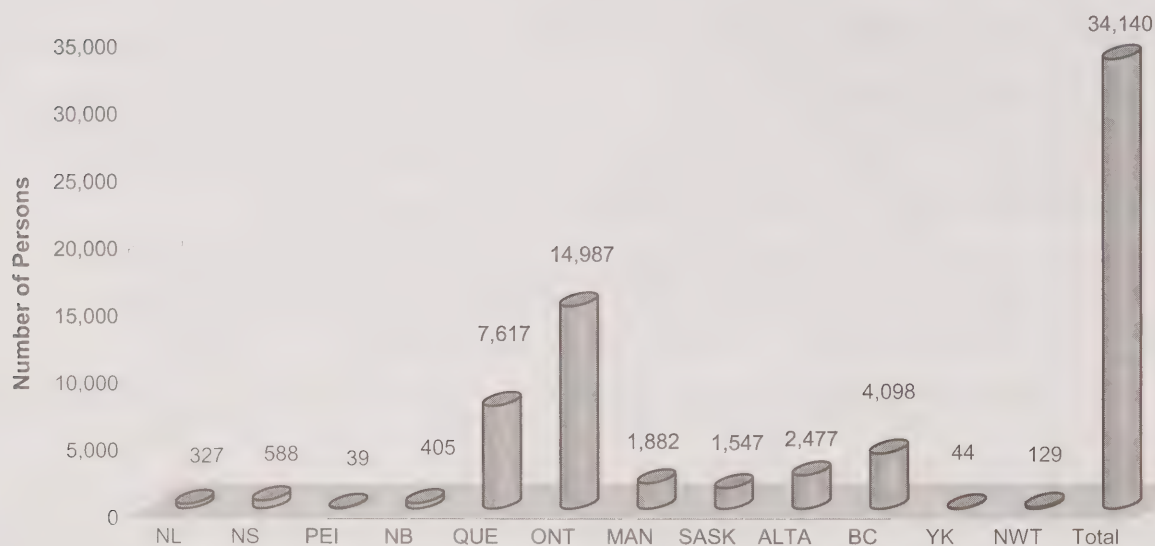
When a court issues an order prohibiting an individual from possessing firearms, the Prohibition Order is placed in the Canadian Police Information Centre (CPIC) and utilized for initial and continuous eligibility screening of applicants and licence holders. As of the end of 2004, a total of 179,287 individuals were prohibited from possessing firearms. In 2004, a total of 34,140 new individuals were entered on CPIC as prohibited by the courts from possessing firearms and are part of the 179,287.

Chart 7: Number of Persons Prohibited from Possessing Firearms (as of Dec. 31, 2004)



*CFRO / CPIC statistics are only available based on calendar year.

Chart 8: Provincial Breakdown of New Persons Prohibited from Possessing Firearms in 2004



*For Chart 7 and 8: Nunavut statistics are included in the Northwest Territories.

In 2004 a total of 6,259 firearms was entered in CPIC as stolen, missing or recovered. An interface between the CPIC property file (stolen, missing, recovered firearms) and the CFIS exists. When a police agency enters a firearm into CPIC (as stolen for instance), the record is automatically queried within CFIS to determine potential matches. This allows the Registrar of Firearms to ensure the record within CFIS is flagged appropriately and to take action as necessary. This flag also assists police with firearm tracing or enforcement investigations. Chart 9 provides information on lost, missing, stolen and recovered firearms by Provinces and Territories.

Chart 9: Lost, Missing, Stolen and Recovered Firearms in 2004
(Calendar year only - statistics from RCMP)

PROVINCE	STOLEN		MISSING		RECOVERED	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
Newfoundland / Labrador	43	0.90%	14	1.65%	0	0.00%
Nova Scotia	290	6.06%	13	1.54%	6	0.96%
Prince Edward Island	5	0.10%	1	0.12%	1	0.16%
New Brunswick	173	3.62%	10	1.18%	2	0.32%
Quebec	1,260	26.33%	285	33.69%	132	21.02%
Ontario	939	19.62%	344	40.66%	307	48.89%
Manitoba	315	6.58%	27	3.19%	31	4.94%
Saskatchewan	310	6.48%	12	1.42%	9	1.43%
Alberta	667	13.94%	45	5.32%	96	15.29%
British Columbia	750	15.67%	78	9.22%	43	6.85%
Yukon	25	0.52%	0	0.00%	0	0.00%
Northwest Territories/Nunavut	8	0.17%	17	2.01%	1	0.16%
Total	4,785	100.00%	846	100.00%	628	100.00%

Sub-Activity	Performance Indicators
Border Control	Authorizations of non-resident declarations of firearms being imported into Canada

The Canada Border Services Agency (CBSA) administers most aspects of the movement of firearms into and out of Canada. This includes confirming firearm declarations (which are deemed licences and registrations) when non-residents bring firearms into the country. The Agency also works with the enforcement communities to control the illegal movement of firearms. In the future, CBSA will also confirm Authorizations to Import Firearms. In 2004¹, CBSA issued 78,491 non-resident declarations for firearms being temporarily imported into Canada and seized a total of 1,099 firearms at the border crossings.

Sub-Activity	Performance Indicators
International Initiatives	CAFC builds and makes concrete contributions to the success of the Smart Borders Initiative

Canada works with the United States to help stem the flow of illegal firearms crossing the border through the Canada-United States Consultative Group on Firearms Trafficking. This group is one of eight subgroups to the Cross-Border Crime Forum and is co-chaired by the Canada Firearms Centre and the United States Bureau of Alcohol, Tobacco, Firearms and Explosives.

Over the past year the Consultative Group developed a joint communications strategy to help prevent, and raise public awareness about, the illegal movement of firearms. The Group helped move forward cooperative initiatives to help combat cross-border smuggling of firearms, including development of an agreement to enable the sharing of ballistics information and an agreement to help law enforcement officials trace firearms confiscated at crime scenes.

¹ CBSA statistics are only available based on calendar year.

The Canada Firearms Centre participated in international negotiations towards development of a United Nations "International Instrument for Identification and Tracing Illicit Small Arms and Weapons".

Countries that sought advice and assistance from the Canada Firearms Centre in the development of their own legislative or administrative firearms control initiatives included Ireland, Denmark and Australia.

Sub-Activity	Performance Indicators
Public Outreach	Continued, targeted consultations and outreach with key stakeholders

Continued, targeted consultations and outreach with key stakeholders

During 2004, the CAFC carried out a range of activities to inform Canadians about the requirements of the law, legislative and regulatory amendments, available services and the benefits and contributions of the Program to public safety. An example of this is sending a renewal application directly to clients whose licences will be expiring.

2.2 Risks, Challenges and Lessons Learned

The CAFC faced a number of challenges and risks in delivering the Canadian Firearms Program over the past year, including implementation of program changes that resulted from amendments made to the *Firearms Act* and its supporting regulations, development of a public outreach strategy to maintain and enhance program compliance, ensuring accuracy and integrity of firearms information, and initiatives to combat the illegal movement of firearms across the border. This section discusses the key challenges that the CAFC faced during 2004-2005 as well as the lessons learned that may be drawn from the experience and applied to future work.

Program Delivery

Ensuring continued compliance with licensing and registration requirements is the CAFC's most important role. The CAFC has been confronted with situations where the data on some of their clients is not current (e.g. address of client). This is partially due to the fact that clients are not aware of their responsibility to report changes. The Centre continues to work with clients and stakeholder groups to ensure program information is broadly available and making sure clients are aware of their legislative responsibility. Client confidence in our database is fundamental to the success of the Program.

Providing excellence in client service delivery continued to offer opportunities as well as challenges to the CAFC. Internal processes have been streamlined to promote client satisfaction and program cost efficiencies. Innovative service delivery has improved client access to the Centre. Clients have responded favourably to new delivery channel offerings through simplified, Web-based registrations, which makes it easier to comply with the law while also reducing the Program's unit costs. In 2004-2005, 65% of registration applications from individuals was submitted on-line.

The Program continues to nurture the accuracy and currency of the information retained on file through quality-assurance processes and contact with clients. Enhancements to registration requirements and maintenance of the Verifier's Network have improved firearm descriptions

being submitted to the Program. A continual review and analysis of internal processes enable the Program to identify anomalies and take corrective actions. Changes to internal practices and quality-assurance protocol have increased client satisfaction and resulted in decreased expenditures in certain operational areas.

Policy, Communications and Consultations

The Firearms Program continued to receive considerable public and parliamentary attention through the reporting period. This provided the opportunity to communicate and confirm the public policy basis for various program elements, including licensing, registration, safety training and border controls, as complementary parts of overall community safety efforts. It was clear through various outreach and consultation activities that the value of the Program and how it supports the work of the police and others is far better understood when the basic data on the use of Firearms Program information and the rationales for program elements are presented in a clear and concise manner.

The input received from national and regional public consultations on the Program and on proposed regulatory changes that took place in late 2003, combined with the results of consultations undertaken as part of the ministerial review of the Firearms Program in early 2004, provided a wealth of information and perspectives for the CAFC to consider. As a result, there was an opportunity to refine regulatory proposals in order to meet a number of objectives important to Canadians - improving client service with simpler, faster processes; increasing efficiency in operations; and ensuring that there is the best possible information in the CFIS to support the public safety objectives of the legislation and the work of the police and others in our communities. The regulatory changes announced in December 2004 evidenced the results of this process. The entire process confirmed the ongoing value and necessity of public consultation and stakeholder engagement for a program as complex and technical as the Firearms Program.

At the same time, the long period between passage of *Bill C-10A* in May 2003 and the announcement of the new regulations giving effect to the legislative changes created some uncertainty among clients and program stakeholders as to when or whether program elements would be adjusted. This was mitigated through systematic communications with clients, primarily via the CAFC Website and through the national call centre. The engagement of program partners, such as the RCMP and CBSA, was also critical in this regard, and through their professional networks of contacts, accurate information on the status of proposed changes was further disseminated.

The activities of the CAFC during 2004-2005 confirmed that targeted outreach initiatives at the local level are, and will continue to be, vital to maximizing the contribution of the Program to safe and healthy communities over the longer term. There is a clear interest among community and professional organizations to learn more about the Program and to identify ways to achieve public safety objectives through a range of partnerships and effective shared communications activities. This is reflected in the CAFC's priorities for 2005-2006 as set out in the Report on Plans and Priorities, tabled on March 24, 2005.

Human Resources Management

CAFC's limited internal HR capacity led to a number of pressures on the Centre:

- Concerns with the CAFC's capability to meet new obligations under the *Public Service Modernization Act (PSMA)*;
- Challenges to build a strategic HR capacity at CAFC, capable of providing advice to managers on HR planning, recruitment, career planning, etc., as opposed to restricting service to staffing, classification and remuneration transactions; and
- Absence of several internal policies in key sectors, and therefore having to rely only on central agency policies.

The CAFC recognizes that it is imperative to work with partners to meet the challenges ahead, particularly central agencies. Close collaboration is already underway with other PSEPC portfolio departments as well as with the small federal departmental and agency community.

Finance, Administration, Audit and Evaluation

The CAFC has been successful in establishing ongoing reference levels for the Firearms Program in 2004-2005. This was a critical step forward to planning and delivering the Program in the future. This fiscal period also marked the creation of two operating parliamentary votes, and the corresponding challenges of separating licensing and other activities from registration activities. The timing of this also corresponded with the development of a new Program Activity Architecture (PAA) structure for the CAFC. As well, the Centre has undergone a government review of the Program.

In 2004-2005 the CAFC implemented an independent Internal Audit and Evaluation function, which has direct access to the Centre's Commissioner and to the Departmental Audit and Evaluation Committee. As well, the Centre has established and resourced a multi-year Audit and Evaluation Plan. During the fiscal year, two risk-based audit frameworks (RBAF) and two results-based management and accountability frameworks (RMAF) were developed in support of the Centre Contribution Programs. These documents provided the CAFC the opportunity to identify and manage risks to improve the overall management of the Firearms Funding Program for Contribution activities, and contribute to sound management of resources and more effective decision-making.

2.3 Financial and Human Resources

Activity	2004-2005					
	Financial Resources			Human Resources*		
	(\$ millions)					
	Planned Spending	Authorities	Actual Spending	Planned	Authorities	Actual
Maximize public safety benefits of the <i>Firearms Act</i>	100.3	99.6	92.8	305	-	325
Total	100.3	99.6	92.8	305	-	325

* Human resources attributable to Senior Counsel and legal support activities are accounted within the Department of Justice's HR strength.

SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION

3.1 Organizational Information

This DPR reports all CAFC operations under the activity “Maximize public safety benefits of the *Firearms Act*”, and six Sub-Activities. Two operational units comprise this activity.

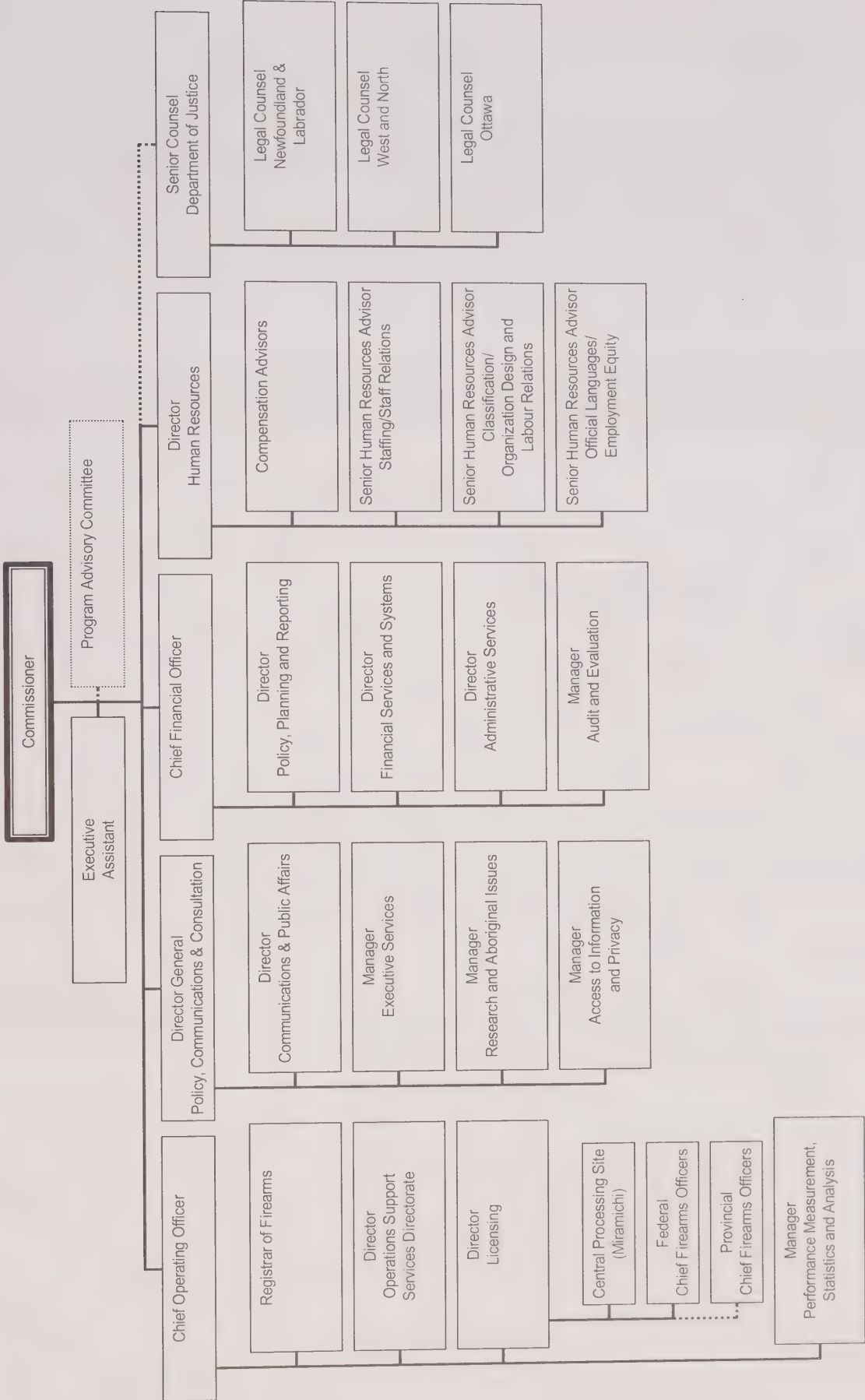
Sub-Activities	Operational Units
Licensing Registration Border Control	Program Operations Sector headed by the Chief Operating Officer responsible for licensing and authorizations, Federal Chief Firearms Officers, Provincial contribution agreements, registration, the firearms registry, the Central Processing Site (CPS) as well as information technology.
Public/Stakeholder Outreach Justice System Support International Initiatives	Policy, Communications and Consultation Directorate headed by a Director General responsible for policy, executive services, parliamentary affairs, research and Aboriginal issues, Access to Information and Privacy, public affairs and communications.

In addition to the two functional directorates, there are three support functions (Finance & Administration, Human Resources, and Legal) headed by the following positions:

- **Chief Financial Officer**, responsible for planning, reporting and analysis, financial services and systems, administrative services, and audit and evaluation;
- **Director, Human Resources** responsible for compensation, staffing/staff relations, classification/organization design and labour relations, and official languages/employment equity; and
- **Senior Counsel** responsible for legal services as provided through Justice Canada.

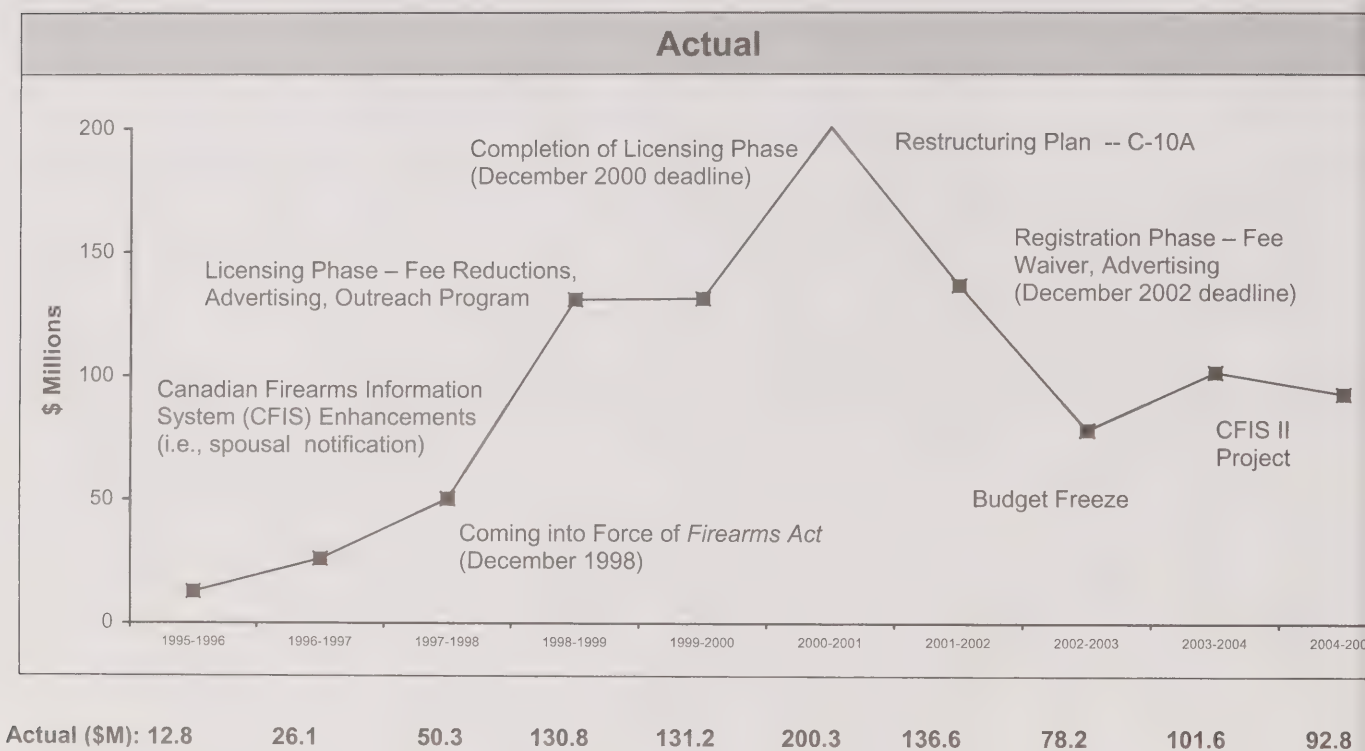
ORGANIZATIONAL STRUCTURE

CANADA FIREARMS CENTRE



3.2 Multi-Year Perspective on Program Costs

The Canadian Firearms Program is a complex, technical and multi-jurisdictional program. This, combined with a highly charged public environment and with legislated licensing and registration deadlines, resulted in significant early implementation costs. The table below depicts the costs incurred by CAFC in support of the Program since the passage of the *Firearms Act* in December 1995. Annual operating costs for the Centre declined to \$92.8 million in 2004-2005, which is less than half of what they were at their peak in 2000-2001. CAFC has established ongoing reference levels of \$82.3 million starting with the 2005-2006 fiscal year.



3.3 Financial Tables

Table 1: Comparison of Planned to Actual Spending

(\$ millions)	2002–2003 Actual	2003–2004 Actual	2004–2005			
			Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual
<i>Maximize the public safety benefits of the Firearms Act</i>	78.2	101.6	100.3	100.3	99.6	92.8
Total	78.2	101.6	100.3	100.3	99.6	92.8

Total	78.2	101.6	100.3	100.3	99.6	92.8
Less: Non-Respendable revenue	(15.6)	(16.4)	N/A	(18.2)	(18.3)	(11.3)
Plus: Cost of services received without charge	N/A	4.4	N/A	N/A	N/A	3.8
Net cost of Department	62.6	89.6	N/A	82.1	N/A	85.3

Full Time Equivalents (FTE)		309	N/A	305	N/A	325
------------------------------------	--	------------	-----	------------	-----	------------

Variance Explanation

Main Estimates: \$100.3 million
Total Authorities: \$99.6 million

The net variance of \$0.7 million between main estimates and total authorities is a result of:

- Year-end adjustment in calculation of Employee Benefit Plans for public accounts purposes (decrease of \$0.8 million);
- Accounting treatment of Refunds of Amounts Credited to Revenues in Previous Years (\$0.1 million).

2003-2004 Cost of services: \$4.4 million
2004-2005 Cost of services: \$3.8 million

- The reduction in the cost of services received without charge is attributed to a reduction in forecasted salary budgets. The forecast impacts on the determination of the PWGSC accommodation premium (13%) and contributions covering employer's share of insurance premiums and expenditures (8%) that is accounted for by Treasury Board Secretariat (TBS).

Planned FTEs: 305
Actual FTEs: 325

The variance between planned and actual FTEs is attributable to:

- Impact of load levelling for license renewals;
- Data integrity project relating to information in the registry system.

Table 2: Use of Resources by CAFC Program Activity

2004–2005								
(\$ millions)	Budgetary						Plus: Non-Budgetary	Total
	Operating	Capital	Contributions	Total: Gross Budgetary Expenditures	Less: Respendable Revenue	Total: Net Budgetary Expenditures	Loans, Investments and Advances	
Maximize the public safety benefits of the Firearms Act								
Main Estimates	85.8	0.0	14.5	100.3	0.0	100.3	0.0	100.3
Planned Spending	85.8	0.0	14.5	100.3	0.0	100.3	0.0	100.3
Total Authorities	85.1	0.0	14.5	99.6	0.0	99.6	0.0	99.6
Actual Spending	80.2	0.0	12.6	92.8	0.0	92.8	0.0	92.8

Variance Explanation: Operating

Total Authorities: \$85.1 million
Actual Spending: \$80.2 million

The net variance between total authorities and actual spending for operating can be attributed mostly to a reduction in the level of professional and special services, contracting and other activities.

Variance Explanation: Contributions

Total Authorities: \$14.5 million
Actual Spending: \$12.6 million

The \$1.9 million variance between total authorities and actual spending is mostly attributable to a reduction in the level of costs reimbursed to the province of Quebec and limited program activity related to Aboriginal and other communities/organizations program or initiative.

Table 3: Voted and Statutory Items

Vote or Statutory Item	Vote or Statutory Wording	2004–2005 (\$ millions)			
		Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
20	Operating expenditures	82.1	82.1	82.1	77.2
25	Grants and Contributions	14.5	14.5	14.5	12.6
(S)	Contributions to employee benefit plans	3.7	3.7	2.9	2.9
(S)	Refunds of amounts credited to revenues in previous years	0.0	0.0	0.1	0.1
	Total*	100.3	100.3	99.6	92.8

*Refer to Table 1 for explanation of variances.

Table 4: Net Cost of Department

	2004–2005 (\$ millions)
Total Actual Spending	92.8
<i>Plus: Services Received without Charge</i>	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1.9
Contributions covering employer's share of employees insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	1.4
Worker's compensation coverage provided by Social Development Canada	N/A
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	0.5
<i>Less: Non-responsible Revenue</i>	(11.3)
2004–2005 Net cost of CAFC	85.3

Note: For other indirect program costs not reimbursed by CAFC, see Table 17 – Federal Full Costs of the Firearms Program.

Table 5: Contingent Liabilities

Contingent Liabilities	March 31, 2004	March 31, 2005
Claims pending	\$21.8 million	\$0
Total Contingent Liability	\$21.8 million	\$0

In the 2003-2004 Departmental Performance Report, \$21.8 million was shown as an amount of unrecorded liability. The amount was related to work accomplished by Team CENTRA in the development of a business solution for the redesign of the Canadian Firearms Information System CFIS II and its operation of the solution under an Alternative Service Delivery (ASD) model. The original contract with Team CENTRA did not call for any payments until the Service Effective Date. It was recognized however that the contractor, due to a number of circumstances, had incurred costs outside of the formally approved signed contract. Ongoing negotiations were aimed at regularizing the issues, but no formal resolution had been arrived at before year-end (2003-2004). A legal opinion obtained from the Department of Justice concluded that only work accomplished by Team CENTRA that was approved by TB and covered by the contract or amendments, should be charged to the 2003-2004 year and that the remaining work should not be charged to the 2003-2004 appropriation. In February 2005, TB Ministers granted effective project approval for the redesign of the Canadian Firearms Information System CFIS II and a related contract amendment. The amendment led to the elimination of the unrecorded liability. For further information, see Table 10 - Details on Project Spending.

Table 6: Source of Non-Respendable Revenue

(\$ millions)	Actual 2002-03	Actual 2003-04	2004-2005			
			Main Estimates	Planned Revenue	Total Authorities	Actual
<i>Maximize the public safety benefits of the Firearms Act</i>						
Licence Applications/ Renewals	(3)	11.7	N/A	12.0	N/A	10.6
Registration Applications ⁽¹⁾	(3)	4.6	N/A	6.1	N/A	0.6
Miscellaneous ⁽²⁾	(3)	0.1	N/A	0.1	N/A	0.1
Total Non-Respendable Revenue	15.6	16.4	N/A	18.2	N/A	11.3

(1) Registration Fees were eliminated following May 2004 Government announcement, consequently Planned Revenue did not materialize.

(2) Miscellaneous includes refunds of previous years' expenditures as per public accounts and other revenue collected such as Access to Information and Privacy (ATIP) fees.

(3) Details for 2002-2003 are not available as these amounts were included within the total revenues recorded by the Department of Justice.

Table 7: Resource Requirements by Branch/Sector level

By Organization:

Maximize Public Safety Benefits of the <i>Firearms Act</i>	Actual 2004-2005 (\$ millions)
Office of the Commissioner	0.4
Program Operations	86.0
Policy, Communications and Consultation	2.3
Finance, Administration, Audit and Evaluation	3.2
Human Resources	0.9
Total	92.8

By Sector:

Maximize Public Safety Benefits of the <i>Firearms Act</i>	Actual 2004-2005 (\$ millions)
Registrar	2.6
Federal CFO's	6.2
Provincial CFO's and Aboriginal and Other Communities/Organizations	12.6
Central Processing Site	7.4
IT & Telecommunications	51.3
Federal Partners	5.9
Corporate Services	6.8
Total	92.8

Table 8-A: 2004-2005 User Fee Reporting Template – User Fees Act

A. User Fee	Fee Type	Fee Setting Authority	Date Last Modified	2004-2005						Planning Years		
				Forecast Revenue (\$ millions)	Actual Revenue (\$ millions)	Full Cost (\$ millions)	Performance Standard	Performance Results	Fiscal Year	Forecast Revenue (\$ millions)	Estimated Full Cost (\$ millions)	
Business Licences	Regulatory	Firearms Fees Regulations	April 10 th , 2005	0.6	0.5	Section C Other information See note (1)	Section C Other information See note (2)	Section C Other information See note (3)	2005-06 2006-07 2007-08	0.6 0.0 0.0	Section C Other information See note (1)	
Individual Licences	Regulatory	Firearms Fees Regulations	December 1 st , 1998	7.0	6.0	Section C Other information See note (1)	45 days	86% of applications are completed within 45 days	2005-06 2006-07 2007-08	13.8 18.7 18.3	Section C Other information See note (1)	
Registration Certificates	Regulatory	Firearms Fees Regulations	Registration fees repealed as of May 20 th , 2004	0.2	0.6	Section C Other information See note (1)	30 days	89% of applications are completed within 30 days	2005-06 2006-07 2007-08	0.0 0.0 0.0	Section C Other information See note (1)	
Authorizations	Regulatory	Firearms Fees Regulations	December 1 st , 1998	0.3	0.3	Section C Other information See note (1)	Section C Other information See note (2)	Section C Other information See note (3)	2005-06 2006-07 2007-08	0.25 0.25 0.25	Section C Other information See note (1)	
Non-resident permits	Regulatory	Firearms Fees Regulations	April 10 th , 2005	3.8	3.7	Section C Other information See note (1)	Section C Other information See note (2)	Section C Other information See note (3)	2005-06 2006-07 2007-08	1.88 1.88 1.88	Section C Other information See note (1)	
Services for replacement of documents	Regulatory	Firearms Fees Regulations	April 10 th , 2005	0.1	0.1	Section C Other information See note (1)	Section C Other information See note (2)	Section C Other information See note (3)	2005-06 2006-07 2007-08	0.1 0.1 0.1	Section C Other information See note (1)	

A. User Fee	Fee Type	Fee Setting Authority	Date Last Modified	2004-2005						Planning Years		
				Forecast Revenue (\$ millions)	Actual Revenue (\$ millions)	Full Cost (\$ millions)	Performance Standard	Performance Results	Fiscal Year	Forecast Revenue (\$ millions)	Estimated Full Cost (\$ millions)	
Fees charged for the processing of access requests filed under the <i>Access to Information Act</i>	Other Products and Services	<i>Access to Information Act</i>	1992	0.0	0.0	0.2	Framework under development by TBS More info: http://lois.justice.gc.ca/en/a-1/8.html	83% of requests under the <i>Access to Information Act</i> were completed within 60 days; 97% of requests under the <i>Privacy Act</i> were completed within 60 days	2005-06 2006-07 2007-08	0.0 0.0 0.0	0.2 0.2 0.2	
				Sub-Total: 12.0	Sub-Total: 11.2				2005-06 2006-07 2007-08	Sub-total: 16.6 Sub-total: 20.9 Sub-total: 20.5		
				Total: 12.0	Total: 11.2	Total: 0.2				Total: 58.0		

B. Date Last Modified:

1. Planned Forecast Revenue:

- Individual and business fees remained unchanged since the inception of *Bill C-68*.
- While fees were not changed, effective April 10th 2005, the time period for renewal for business privileges was extended from a one year to a three year duration with the exception of the retail sale of ammunition purpose which was changed from a one year to a five year duration.
- Registration fees have been repealed as a result of the Minister's announcement concerning registration fees on May 20th, 2004.
- Effective April 10th, 2005, fees for a Non Resident Permit have been reduced by 50% as a result of changes contained in *Bill C-10A*. Planned forecast revenue for non-resident permits reflect this change.
- Forecast and actual revenue for fees charged for the processing of access requests filed under the *Access to Information Act* is approximately \$2,000 per year as per the Annual Report to Parliament (2004-2005) – *Access to Information Act* and *Privacy Act*. For more information, please refer to the [CAFC website](#).

C. Other Information:

1. Original fee costing studies were conducted in 1995; as a result of the planned implementation of the new Canadian Firearms Information System (CFIS II) in December 2005, many of the business processes in the delivery of the Firearms Program will be changed. Therefore, the original fee studies will have to be revisited over the course of the next 18 to 24 months once the new system and business processes have been normalized.
2. Existing performance and client service standards are to be reviewed and new standards defined over the next 12 months, as part of an overall compliance strategy for the *User Fee Act*.
3. Monitoring mechanisms will be established in concert with the development of performance standards over the next 12 months and will be reported in the 2005-2006 DPR.
4. The policy of the Canada Firearms Centre is to waive reproduction fees whenever less than 200 pages are disclosed. However, when more than 200 pages are disclosed, fees may be calculated for the total number of pages. For extensive or complex requests, search and preparation fees were charged as determined on a case-by-case basis.

Table 8-B: 2004–2005 User Fee Reporting Template – Policy on Service Standards for External Fees

A. External Fee	Service Standard	Performance Result	Stakeholder Consultation
Business Licences	Section B Other information See note (1)	Section B Other information See note (2)	Section B Other information See note (3)
Individual Licences	45 days	86% of properly completed applications are processed within 45 days	Section B Other information See note (4)
Registration Certificates*	30 days	89% of properly completed applications are processed within 30 days	Section B Other information See note (4)
Authorizations	Section B Other information See note (1)	Section B Other information See note (2)	Section B Other information See note (3)
Non-resident permits	Section B Other information See note (1)	Section B Other information See note (2)	Section B Other information See note (3)
Services for replacement of documents	Section B Other information See note (1)	Section B Other information See note (2)	Section B Other information See note (3)
Fees charged for the processing of access requests filed under the <i>Access to Information Act</i>	<p>Framework under development by TBS</p> <p>More info: http://lois.justice.gc.ca/en/a-1/8.html</p>	<ul style="list-style-type: none"> 83% of requests under the Access to Information Act were completed within 60 days; 97% of requests under the <i>Privacy Act</i> were completed within 60 days 	The service standard is established by the Access to Information Act and the Access to Information Regulations. Consultations with stakeholders were undertaken for amendments done in 1986 and 1992.
<p>B. Other Information:</p> <ol style="list-style-type: none"> Performance standards are to be defined over the next 12 months as part of an overall compliance strategy for User Fees. Monitoring mechanism will be established in concert with the development of performance standards over the next 12 months and will be reported on in the 2005-2006 DPR. Stakeholder consultations will be conducted in conjunction with the development of new performance standards over the next 12 months. Existing performance and client service standards are to be reviewed and new standards defined as part of the stakeholder consultation process. The policy of the Canada Firearms Centre is to waive reproduction fees whenever less than 200 pages are disclosed. However, when more than 200 pages are disclosed, fees may be calculated for the total number of pages. For extensive or complex requests, search and preparation fees were charged as determined on a case-by-case basis. 			

*Fees for registration certificates repealed as of May 20th, 2004

Table 9: Major Regulatory Initiatives

Regulations	Expected Results	Performance measurement criteria	Results achieved
<p>Amendments to the <i>Firearms Act</i> (<i>Bill C-10A</i>) and the <i>Criminal Code</i> received Royal Assent in May 2003. The purpose of the amendments to the <i>Firearms Act</i> is to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • facilitate public compliance with the Firearms Program; • improve administrative efficiency; • reduce costs; and • meet international obligations. <p>Regulations pertaining to <i>Bill C-10A</i> were tabled in both Houses of Parliament in June 2003.</p> <p>In December 2004, the Minister announced that regulations supporting the <i>Firearms Act</i> had been amended. The amendments would enable legislative changes contained in <i>Bill C-10A</i> to be brought into force.</p>	<p>Coming into force of <i>Bill C-10A</i> provisions and related regulatory amendments will enable the Firearms Program to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • simplify licence renewal process through load-levelling; • streamline import-export requirements, including a pre-processing option for non-residents; • enable enhanced use of new business solution technology to serve clients better and reduce service delivery costs; and • meet new international obligations, in particular the marking of firearms and regulating the importation of some firearm parts. <p>As a result of the passage of <i>Bill C-10A</i> and associated regulations, CAFC will:</p> <ul style="list-style-type: none"> • introduce a staggered licence renewal application process (load levelling); • use electronic and other means to receive licence, registration and authorization applications from the public, and establish a pre-application process for importation by non-residents; and • consolidate administrative responsibilities, e.g.: transfer of Canadian Firearms Registry (CFR) to CAFC. 	<p>Performance measurement criteria under development</p>	<p>The licence renewal process has been simplified by eliminating some questions where the information is already available through continuous eligibility screening and by removing the requirements for references and a photo guarantor.</p> <p>Transfers of non-restricted rifles and shotguns have been accelerated.</p> <p>Upon renewal of licence, conjugal partners of individuals who hold a Possession-Only Licence (POL) will have the same opportunity as conjugal partners of individuals who hold a Possession and Acquisition Licence (PAL) to express concerns about their own or someone else's safety.</p> <p>Some fees have been eliminated or reduced.</p> <p>Other regulations such as new requirements regarding authorizations to import or export firearms and for public agencies will be brought into effect at a later date.</p>

Table 10: Details on Project Spending

(\$ millions)								
	Original Estimate	Current Estimated Total Cost	2002-2003 Actual	2003-2004 Actual	2004-2005			
					Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual
Maximize Public Safety Benefits of the <i>Firearms Act</i>								
Canadian Firearms Information System Renewal Project:								
Solution Realization Development – Phase I	32.2	43.2	-	39.6	N/A	-	N/A	3.6
Implementation Delay Costs	-	30.7	-	-	N/A	-	N/A	30.7
Total	32.2	73.9	-	39.6	-	-	-	34.3
Major Crown Project (MCP) implementation costs	-	16.5	-	-	-	-	-	0.4

Canadian Firearms Information System (CFIS) Renewal Project:

The original estimated cost of the CFIS Renewal Project (formerly referred to as Alternative Service Delivery) was made up of three components: a) development of the CFIS renewal solution realization system required to implement administrative and technical changes included in *Bill C-10A, an Act to Amend the Criminal Code (firearms) and the Firearms Act*; b) ongoing business operations costs; and, c) anticipated solution enhancement requirements over the life of the ongoing operations.

As previously reported, since the original estimates were made, the CFIS Renewal Project encountered delays and Team CENTRA incurred significant costs outside of the formal contract. A delay of more than two years in the passage of *Bill C-10A* and its regulations as well as numerous and significant scope changes (e.g., infrastructure changes as a result of CAFC becoming a stand-alone department, the making of final forms, accommodating additional users and sites, additional requirements for the new solution to meet enhanced RCMP security standards for the provision of, and access to, protected data, and changes to the Firearms Program fee structure) were encountered. During this time, CAFC gained valuable experience in the detailed business solution requirements in future program volumetrics, and other aspects of program operations that impacted on the original cost estimates of the system renewal initiative.

Extensive analysis and negotiation occurred throughout 2004-2005 that culminated in a restructured contract and a redefined project. On February 14, 2005, Treasury Board provided Effective Project Approval for a redefined Canadian Firearms Information System Redesign (CFIS II). The contract was transformed into a future-oriented service provision arrangement

wherein Team CENTRA committed that the annual operating costs would not exceed \$15 million per year over the 15-year life of the agreement based on the current number of users, transaction volumes and service levels. The procurement strategy includes the technology provision and maintenance support of the system post implementation. As part of the transformed service contract arrangement, Team CENTRA received payment of \$73.9 million in development and delay costs incurred up to the signing of the contract amendment.

The project is in the final phase of system development and will be entering a period of integration testing, user acceptance, certification and implementation. It is anticipated that the system will be implemented December 2005, after which a three to six month post-implementation system normalization period is anticipated. Estimated MCP project implementation costs of \$16.5 million includes \$11.5 million to complete system development and \$5.0 million of operating costs during the initial period of operation (December 2005 through March 2006). As of March 31, 2005, of the \$16.5 million MCP implementation costs, \$0.4 million were paid to Team CENTRA for equipment, warehousing and delivery. Consistent with the transformed service contract arrangement, Team CENTRA will receive payment for remaining development work through its monthly service fee. CAFC will submit a project evaluation and closeout report before the end of the 2006-2007 fiscal year.

Table 11: Status Report on Major Crown Projects

1. Project Description

Canadian Firearms Information System Redesign

On February 14, 2005 Treasury Board (TB) provided Effective Project Approval for a redefined Canadian Firearms Information System Redesign (CFIS II). The system supports the delivery of the Firearms Program and will implement a new national licensing and registration IT system.

This approval provides the basis from which the CAFC is to report progress against the Team CENTRA solution implementation. TB Ministers approved that reporting on implementation progress of the service arrangement can be provided by the CAFC in future RPPs and DPRs. This arrangement replaces the Major Crown Project policy requirement of progress (i.e. status) report submissions to TB.

2. Project Phase

The project is in the final phase of system development and will be entering a period of integration testing, user acceptance, certification and implementation. It is anticipated that the system will be implemented in December 2005. A three to six month post-implementation system normalization period is anticipated.

3. Leading and Participating Departments and Agencies

Lead Department or Agency:	Canada Firearms Centre
Contracting Authority:	Public Works and Government Services Canada
Participating Departments and Agencies:	Royal Canadian Mounted Police Canada Border Services Agency Department of International Trade

4. Prime and Major Sub-Contractors

Prime Contractor:	CGI Information Systems and Management Consultants Inc.
Major Sub-Contractors:	Bell NexInnovations Aliant Compaq

5. Major Milestones

Major Milestones	Date
Solution Realization	December 1, 2005
Decommissioning of CFIS I	March 31, 2006
Project Evaluation and Close-Out Report	2006-2007

6. Progress Report and Explanations of Variances

Refer to Table 10 Details on Project Spending for progress report and explanation of variances.

Table 12: Details on Transfer Payments Programs (TPPs)

Name of Transfer Payment Program: The Firearms Funding Program for Opt-in Provinces and/or Territorial Governments.						
Start Date: 1995-1996	End Date: On-going		Total Funding: \$179.7 million to end of 2004-2005.			
Description of Transfer Payment Program: Annual funding to participating provinces and/or territories for the reimbursement of costs incurred in the administration of the Firearms Program within their jurisdiction.						
Objective(s), expected result(s) and outcomes: Ensure responsible ownership, use and storage of firearms thereby enhancing public safety and help reduce death, injury and threat from firearms.						
Achieved results or progress made: Refer to section II – Analysis of performance by strategic outcome.						
	Actual Spending 2002-03 (\$ millions)	Actual Spending 2003-04 (\$ millions)	2004-2005			
			Planned Spending (\$ millions)	Total Authorities (\$ millions)	Actual Spending (\$ millions)	Variance Planned vs Actual (\$ millions)
Maximize Public Safety Benefits of the <i>Firearms Act</i>						
Total Grants	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Total Payments to Provinces and/or Territories	17.3	15.5	14.0	14.0	12.5	1.5
Total Other Transfer Payments	0.1	0.2	0.5	0.5	0.1	0.4
Total	17.4	15.7	14.5	14.5	12.6	1.9
Comments on Variances: The \$1.9 million variance between total authorities and actual spending is mostly attributable to a reduction in the level of costs reimbursed to the province of Quebec and limited program activity related to Aboriginal and other communities/organizations program or initiative.						
Significant Evaluation Findings and URL to last evaluation: See CAFC website						

Background

The CAFC administers two Contributions Program Funds, the Firearms Funding Program (for Opt-in Provinces) and the Aboriginal and/or Other Communities and Organizations Program (not-for-profit). Terms and Conditions for both of these programs were renewed by TBS in April 2005 for a five year period.

As per the TBS Guidelines, CAFC is required to provide detailed information on transfer payments programs that exceed \$5 million for the reporting year. Only the Firearms Funding Program (for Opt-in Provinces) meets this criterion.

Expected Results

The CAFC is committed to provide funding to provinces that choose to administer the Firearms Program on their own. CAFC has developed service delivery models with the provinces for delivery of the Program activities within their jurisdiction. Funding priorities and activities will focus on the delivery and administration of the *Firearms Act* and the associated Canadian Firearms Program. The delivery of the Program includes, but is not limited to, the following activities:

- Issuance, renewal and revocation of firearms licences;
- Approval of certain transfers of firearms;
- Issuance of authorization to transport (ATT) and authorization to carry (ATC);
- Inspection of firearms related businesses;
- Approval of shooting ranges; and
- Safety education and training.

Table 13: Response to Parliamentary Committees, Audits and Evaluations for 2004–2005

Response to Parliamentary Committees
<p>On February 11, 2005 the Minister responded to the Chair, Standing Committee on Justice, Human Rights, Public Safety and Emergency Preparedness to a question raised on November 24, 2004 on the effectiveness of the firearms program. The Minister noted that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Although the Firearms Act was introduced in December 1995, the deadline for firearms registration was December 31, 2002 meaning that some elements of the Firearms program were implemented for a little more than two years; • Significant steps had been taken to reduce costs and increase transparency; • By 2006-2007, the net annual costs of the CAFC are estimated to be approximately \$57 million after revenues; • CAFC does not have additional information on other expenditures that may have been made by provinces and territories, police forces, municipalities and individuals; • Law enforcement authorities are making active use of information through the Canadian Firearms Registry Online function with the Canadian Police Information Centre; information is also used to prosecute firearms crime; • More than 13,000 individual firearms licences have been refused or revoked by Chief Firearms Officers across Canada (at the time of the response); • Since 1995, there have been decreases in the number of firearms homicides, domestic homicides, robberies and suicides in Canada.
Response to the Auditor General
<p>Since its inception as an Agency in April 2003, the Centre continues to implement the Auditor General's recommendations. CAFC reported to parliament in 2004-2005 via its Report on Plans and Priorities and its 2003-2004 Departmental Performance Report the cost history of the Firearms Program and will continue this practice in future reports. In addition the first Commissioner's Report was tabled in Parliament in November 2004 for calendar year 2003.</p> <p>Additionally, as a separate Agency, CAFC also reports year-end expenditures in the Public Accounts of Canada (PAC). CAFC's first PAC report was tabled in 2003-2004. This reports details CAFC's expenditures, revenues collected and refunds issued.</p> <p>As well, the consolidation of the Headquarters in Ottawa has been completed.</p>

Internal Audits or Evaluations

The Agency has implemented an independent Audit & Evaluation function, which has direct access to the Agency's Commissioner and to the Departmental Audit and Evaluation Committee. As well, the Agency has established and resourced a multi-year Audit and Evaluation Plan. During its first year of operation the Audit and Evaluation function completed the following five projects:

- Results-Based Management and Accountability Framework Related to the Firearms Funding Program for "Opt-in" Provinces and/or Territories (March 2005);
- Results-Based Management and Accountability Framework for the Aboriginal and/or Other Communities and Organizations (not-for-profit) Funding Program (March 2005);
- Risk-Based Audit Framework for the Firearms Funding Program for "Opt-in" Provinces and/or Territories (March 2005);
- Risk-Based Audit Framework for the Aboriginal and/or Other Communities and Organizations (not-for-profit) Funding Program (March 2005); and
- Audit of the Aboriginal & Other Communities & Organizations Funds Program (March 2005).

Table 14: Alternative Service Delivery

Name of ASD Initiative	Current Status	Start-up Date	Contact
Canada Firearms Centre – operation of the Central Processing Site in Miramichi, New Brunswick	Decision to outsource the business operations has been deferred to 2008-2009 to allow for a period of normalized operations.	To be determined following assessment of options in 2008-2009	Beverley Holloway, Chief Operating Officer, Canada Firearms Centre

Treasury Board Ministers approved the continuation by the Canada Firearms Centre of the Central Processing Site (CPS) operations in Miramichi, New Brunswick to allow a period of normalized program operations following the implementation of the CFIS II system solution expected in December 2005. The decision to outsource the business operations of the CPS as an Alternative Service Delivery (ASD) will be assessed in the 2008-2009 fiscal year.

Table 15: Horizontal Initiatives

Horizontal Initiative				
1. Name of Horizontal Initiative: Canadian Firearms Program		2. Name of Lead Department(s): Canada Firearms Centre		
3. Start Date of the Horizontal Initiative: December 5 th 1995 (Royal Assent)		4. End Date of the Horizontal Initiative: on-going	5. Total Federal Funding Allocation: \$1,045 billion from 1995-1996 to 2004-2005 (Total Program) \$82.3 million ongoing starting in 2005-2006 (CAFC only)	
6. Description of the Horizontal Initiative: Reduce firearms tragedies, accidental deaths or injuries and the criminal use of firearms by strengthening controls on firearms				
7. Shared Outcome(s): safer homes, safer streets in Canada				
8. Governance Structure(s): The Minister of Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC) has responsibility and accountability to Parliament for the Canada Firearms Centre (CAFC). The Commissioner of Firearms is head of the Centre and is accountable to the Minister. The Commissioner has responsibility for the day-to day operation and administration of the CAFC as well as overall responsibility for the Canadian Firearms Program. The Commissioner is supported by the Chief Operating Officer, the Chief Financial Officer, the Director General Policy, Communications and Consultation, the Director of Human Resources and Senior Counsel. A Program Advisory Committee of non-CAFC representatives has been formed to advise the Minister through the Commissioner on the administration of the Firearms Program. The Chief Operating Officer is responsible for: the delivery of licensing activities through Chief Firearms Officer (CFO) operations (federally and provincially), and through arrangements with other federal government departments; the firearms registry and its operations; the Central Processing Site and the 1-800 call centre; and management of the Program's information technology infrastructure and its interface with other databases. The Director General, Policy, Communications and Consultation is responsible for: policy; executive services; parliamentary affairs; access to information and privacy enquiries; portfolio integration initiatives within Public Safety and Emergency Preparedness Canada; international consultation; public affairs and communications; research; and Aboriginal and other public outreach activities. The Chief Financial Officer (CFO) is responsible for departmental financial, administrative, evaluation and audit functions. As well, the CFO ensures that CAFC adheres to central agency and parliamentary reporting requirements. The Director of Human Resources is responsible for corporate HR functions and ensuring compliance with central agency requirements. The Department of Justice provides to CAFC (on a cost recovery basis) legal services support in Headquarters and through regional representation. Other federal departments deliver aspects of the Canadian Firearms Program specific to their mandate, for example, the Canada Border Services Agency administers the import and export provisions of the <i>Firearms Act</i> .				

9. Federal Partners Involved in each Program	10. Names of Programs	11. Total Allocation	12. Forecasted Spending for 2004-2005	13. Actual Spending in 2004-2005	14. Planned Results for 2004-2005	15. Achieved Results in 2004-2005
Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC)	Corporate Management, Policing & Law Enforcement	Starting in 2003-2004 \$266,000 ongoing.	\$266,000	\$266,000	Corporate requirements put in place as a result of CAFC's inclusion within the portfolio of agencies reporting to the Minister, PSEPC	Provided policy advice to the Minister on CAFC issues. Reviewed key documents such as TB submissions, ARLU, Departmental Performance Reports, Reports on Plans and Priorities. Coordinated and assisted with parliamentary affairs and ministerial correspondence.
Royal Canadian Mounted Police (RCMP)	Firearms Program	Direct costs are recovered from CAFC.	\$4.8 million	\$4.5 million	Continuation of the RCMP secure computer network for the Canadian Firearms Information System (CFIS). Provided firearms technical support to the Registrar on firearms classifications and firearms descriptions through RCMP Forensic Laboratory, Firearms Section. The Forensic Laboratory also manages the Firearms Reference Table (FRT). The FRT is used to accurately identify and classify firearms.	Provided security evaluations of sites dealing with the CFIS in accordance with the Security Policy of the Government of Canada. Provided support services to the CFIS operating environment including the CFIS server, communications infrastructure (network) and software support to the RCMP/CFIS interfaces. Provided Canadian Police Information Centre services related to the physical audits of agencies including the Central Processing Site, Chief Firearms Officers and the Canadian

RCMP – National Weapons Enforcement Support Team (NWEST)	Firearms Program	Between 2000-2001 to 2002-2003 NWEST funding was included in DOJ/CAFC allocations. Starting in 2003-2004 NWEST received separate allocation appropriated directly to the RCMP by Parliament.	\$4.0 million	\$4.0 million			<p>Firearms Registry.</p> <p>The 2004-2005 annual update of the FRT was completed and over 6,400 copies of the CD-ROM version were distributed to police and regulatory agencies. In addition other users who received access to the FRT via network versions.</p> <p>Technical advice and support was provided on an ongoing basis to the CAFC, CBSA and others.</p> <p>NWEST reported the following: 700 personnel trained through their trafficking schools; 150 agencies received training or lectures; assisted in the issuance of 117 search warrants related to public safety and 487 related to criminal code. NWEST has ongoing investigations with numerous police and law enforcement agencies on a day-to-day basis and NWEST is the author of Canada's contribution to the G8 Threat Assessment on "The Illegal International Trafficking of Firearms for Criminal Activities" report.</p>
							<p>NWEST is comprised of a network of firearms specialists from federal, provincial and municipal police forces strategically located across Canada. The 34 members are seconded from their employer to NWEST through a service level agreement, yet still remain working out of their "home" police force. Since its inception, it has strengthened Canadian law enforcement's capability to address the smuggling and trafficking of illegal weapons through its support to law enforcement agencies throughout Canada.</p>

Canada Border Services Agency (CBSA)	Firearms Program	Direct costs are recovered by CAFRC.	\$1.7 million	\$1.8 million	CBSA is responsible for confirming non-resident firearm declarations, collecting non-resident temporary licence fees and ensuring that residents who import a firearm into Canada have the appropriate possession licence and a valid registration certificate for the firearms.	CBSA processed 62,021 non-resident firearms confirmations, 4,384 resident licence verifications, 90,196 personal firearms importations, and collected \$3.7 million in fees on behalf of the Canada Firearms Centre.
Correctional Service of Canada (CSC)	Accommodations related to convictions of firearms offences.	Separate Allocation received from 1995-1996 to March 2002: \$5 million in capital costs; Projections included in National Capital, Accommodation and Operations Plan (NCAOP): 2002-2003: \$7.5 million; starting in 2003-2004, \$7.8 million anticipated annually.	\$7.8 million as per planning assumption of the NCAOP.	CSC reports they are unable to confirm as costs cannot be differentiated from the global context.	As per NCAOP, CSC anticipates a requirement to accommodate (e.g. housing, provision of health care, food, clothing) the equivalent of approximately 275 bed-years related to convictions of firearms offences under the <i>Criminal Code</i> .	CSC is unable to identify and track the type and number of offenders for example who would have received a federal sentence instead of a provincial sentence, nor the exact number of bed days used that are linked to the application of firearms legislation.
National Parole Board (NPB)	Quality Conditional release decisions	From 1999-2000 to 2003-2004, NPB annual funding rose gradually from \$437,000 to \$842,000, reflecting workload pressures. For 2004-2005 and future years NPB planned allocation will amount to \$0.9 million annually.	\$0.9 million	\$0.9 million	Requirements are related to changes in the <i>Criminal Code</i> as a result of the <i>Firearms Act</i> that provides longer sentences for offenders with firearms convictions and which were expected to generate additional conditional release reviews. Funding was provided specifically to address NPB workload	In 2004-2005, National Parole Board completed 1,641 reviews involving firearms convictions

					pressures as a result of legislative change. In this context, since receipt of funding, the Board has completed over 10,600 reviews for offenders with firearms convictions.	
Department of Justice (DOJ)				Starting in 2004-2005 direct costs for IT support, Senior Counsel and Legal services activity recovered from CAFC.	\$0.2 million (for infrastructure support)	\$0.2 million
						DOJ agreed to provide systems support for financial, human resources, payroll, etc. until such time that CAFC puts in place its own systems. DOJ agreed to absorb these costs in 2003-2004 from CAFC but starting in 2004-2005, DOJ recovered expenditures for use of the systems.
						Legal Services provided by DOJ, responsible for provision of Legal advice to CAFC.
						High quality legal advice provided for decision-making purposes. Coordination and management of litigation.
International Trade Canada (ITC)				One half of an FTE is directed to this activity	\$40 thousand	\$45 thousand
						ITC reported processing 1,780 Import Permits, 1,600 International Import Certificates, 1,050 Export Permits and 4,500 Telephone inquiries.
Public Works & Government Services Canada (PWGSC)				Allocation based on application of accommodation policy and negotiated amounts for on-site project team	\$1.9 million	\$2.0 million
						As per PWGSC accommodation policy, a levy is calculated and held centrally for the space
						Space accommodation as per policy; on-site support provided by project team to assist in contractual needs

						requirements of CAFC. PWGSC maintains an on-site project team to assist in contractual matters.	
The Office of the Information Commissioner (OIC)			\$85.2 thousand	\$92.8 thousand		Investigation of complaints from Access to Information (ATI) requesters seeking information concerning the Firearms Program.	OIC indicated that they utilized 1,203 hours on the investigation of complaints related to the Firearms Program.
The Office of the Privacy Commissioner (OPC)			\$0.0	\$0.0		Investigation of complaints associated with the Firearms Program.	No complaints were investigated.
Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC)			\$2.0 thousand	\$0.0		Anticipated requirement related to relocation of a former employee.	Relocation of employee did not take place.
Treasury Board Secretariat (TBS)			\$1.4 million	\$1.4 million		Contributions covering the Government's share of employees' insurance premiums and expenditures such as the Public Service Health Plan and the Public Service Dental Plan. This contribution is separate from Employee Benefits Plan calculations that are incurred and reported by departments.	Coverage of insurance premiums.
			Total \$23.9 million	Total \$23.5 million			

16. Comments on Variances:**17. Results Achieved by Non-federal Partners:**

The CAFCC has developed service delivery models with the provinces for delivery of program activities within their jurisdiction. Funding priorities and activities will focus on the delivery and administration of the *Firearms Act* and the associated Canadian Firearms Program. The delivery of the Program includes, but is not limited to, the following activities:

- Issuance, renewal and revocation of firearms licences;
- Approval of certain transfers of firearms;
- Issuance of Authorizations to Transport and Authorizations to Carry;
- Inspection of firearm related businesses;
- Approval of shooting ranges; and
- Safety education and training.

18. Contact Information: Luigi Giannetti Manager, Planning & Reporting, Canada Firearms Centre	19. Approved by: Denis Fortier Director, Policy, Planning and Reporting Canada Firearms Centre	20. Date Approved: August 15, 2005			
--	--	--	--	--	--

Table 16: Travel Policies

Comparison to the TBS Special Travel Authorities

Travel Policy Name of Canada Firearms Centre: Canada Firearms Centre follows the TBS Special Travel Authorities.
Authority:
Coverage:
Principal difference(s) in policy provisions:
Principal financial implications of the difference(s):

Comparison to the TBS Travel Directive, Rates and Allowances

Travel Policy Name of Canada Firearms Centre: Canada Firearms Centre follows the TBS Travel Directive, Rates and Allowances.
Authority:
Coverage:
Principal difference(s) in policy provisions:
Principal financial implications of the difference(s):

Table 17: Canadian Firearms Program: Full Federal Government Costs

ORGANIZATION	PAST EXPENDITURES (1995-1996 to 2003-2004) (\$ millions)	2004-2005 EXPENDITURES (\$ millions)
Direct Costs:		
Canada Firearms Centre	537.0	74.2
<i>Other Federal Government Departments (costs reimbursed by CAFC):</i>		
Canada Border Services Agency	17.2	1.7
Royal Canadian Mounted Police	110.4	4.0
Human Resources Development Canada	32.7	0.0
Public Works and Government Services Canada	1.5	0.1
Department of Justice	0.8	0.2
Transfer payments to Provinces and/or Territories	167.2	12.5
Contribution payments to Aboriginal Communities, Other Communities	1.4	0.1
Total Direct Costs:	868.2	92.8
Costs not reimbursed by Canada Firearms Centre:		
Public Safety & Emergency Preparedness Canada (1)	0.6	0.3
Royal Canadian Mounted Police (2)	3.8	0.5
Royal Canadian Mounted Police – NWEST (3)	4.5	4.0
Canada Border Services Agency (4)	7.3	0.1
Correctional Service of Canada (5)	20.3	7.8
National Parole Board (6)	3.3	0.9
Department of Justice (7)	10.1	0.5
International Trade Canada (8)	0.4	0.0
Public Works & Government Services Canada (9)	10.4	1.9
Other (10)	5.9	1.5
Total Indirect Costs:	66.6	17.5
TOTAL PROGRAM COSTS	934.8	110.3
Net Revenues (11)	(87.4)	(11.3)
NET PROGRAM COSTS	847.4	99.0

The above table represents known costs incurred by CAFC, its federal partners and other Departments in the delivery and administration of the *Firearms Act* since 1995. The table is divided in two parts, direct costs incurred by CAFC that includes amounts that were reimbursed to federal partners and indirect costs incurred and reported by CAFC's partners and other Departments that were not reimbursed. Note: HRDC or its successor departments are no longer involved with CAFC in the support of business operations at the Central Processing Site in Miramichi, New Brunswick.

Costs not reimbursed by Canada Firearms Centre – Explanations:

The following explanations and or notes were provided by CAFC's federal partners to substantiate spending requirements related to the delivery of the Firearms Program. These expenditures are not reimbursed by CAFC. Note: Expenditures are rounded to the nearest one hundred thousand dollars, e.g. \$75,000 is rounded up to \$0.1 million, and \$45,000 is rounded down to \$0.0 million.

1. **Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC):** Expenditures represent corporate requirements put in place as a result of CAFC's inclusion within the portfolio of departments reporting to the Minister for Public Safety & Emergency

Preparedness Canada. These resources were transferred from the Department of Justice in 2003-2004.

2. **Royal Canadian Mounted Police (RCMP):** CAFC operates its information technology platform – the Canadian Firearms Information System – on the RCMP's secure computer network. Other services such as the RCMP Forensic Laboratory, Firearms Section, provide firearms technical support to the Registrar on firearms classifications and firearms descriptions. The Forensic Laboratory also manages the Firearms Reference Table (FRT), an encyclopaedic research tool developed by the RCMP that provides narrative and graphic information relating to the description, technical identification and legal classification of firearms. The FRT is used by the Program to accurately identify and classify firearms. The RCMP is reimbursed by CAFC for these services; indirect costs of \$0.5 million have been reported related to EBP statutory requirements.
3. **Royal Canadian Mounted Police – National Weapons Enforcement Support Team (NWEST):** Prior to 2003-2004 all NWEST expenditures were incurred and included within CAFC's direct costs. On April 1, 2003, NWEST was transferred to the RCMP National Police Services Division. The expenditures reported support NWEST activities related to Firearms Program in 2004-2005.
4. **Canada Border Services Agency (CBSA):** Indirect costs of \$0.1 million were incurred by CBSA in support of the Program in 2004-2005 that was not reimbursed by the Centre.
5. **Correctional Service of Canada (CSC):** CSC tables its National Capital, Accommodation and Operations Plan annually. The plan assesses the accommodation (e.g. housing, provision of health care, food, clothing) and offender related resources requirements bases on the forecast of potential impact of any new legislations. CSC estimates the equivalent of approximately 275 bed-years relates to convictions of firearms offences under the *Criminal Code*. CSC is unable to identify and track the type and number of offenders nor the exact number of bed days used that are linked to the application of the firearms legislation. No direct funding was provided by CAFC to CSC in 2004-2005.
6. **National Parole Board (NPB):** Requirements are related to changes in the *Criminal Code* as a result of the Firearms Program, which provided longer sentences for offenders with firearms convictions, and which were expected to generate additional conditional release reviews. Funding was provided directly to NPB specifically to address workload pressures as a result of legislative change. In this context, since receipt of funding, the Board has completed over 10,600 reviews for offenders with firearms convictions.
7. **Department of Justice (DOJ):** Starting with the 2004-2005 Public Accounts, costs attributable to the Senior Counsel and legal services activity are accounted in the DOJ financial statements. These expenditures are shown as costs not reimbursed by CAFC in the above table. Other indirect costs reported by DOJ in support of the Firearms Program in 2004-2005 were \$21,268.00. DOJ continues to provide CAFC with access to the Department's financial, human resources and payroll systems and is reimbursed for these costs (\$200K in 2004-2005).

8. **International Trade Canada (ITC):** This expenditure is associated with the handling of firearms import permits and which will continue until such time that CAFC's import/export regulations are in place. ITC reported that the cost incurred for this service in 2004-2005 was approximately \$45K. In addition, in response to a parliamentary question, ITC reported that the total cost incurred by ITC between 1994 to the end of 2004-2005 for this service amounted to \$463K. The amount has now been included in the above table in the past expenditures column, net of 2004-2005 expenditures.
9. **Public Works & Government Services Canada (PWGSC):** Indirect costs shown are related to the accommodation levy that is established (13% of the department's salary base) and held centrally by central agencies for payment of leases, etc. by PWGSC for buildings, facilities, etc., occupied by CAFC staff, in the NCR and across Canada.
10. **Others:** The following departments are not directly involved in the day-to-day delivery of the Firearms Program: The **Office of the Information Commissioner** confirmed expenditures of approximately \$92.8 thousand related to investigation of complaints from Access to Information (ATI) requesters seeking information concerning the firearms program. **Treasury Board Secretariat** oversees the payment of contributions covering the Government's share of employees' insurance premiums and expenditures such as the Public Service Health Care Plan and the Public Service Dental Plan. Calculation of the premiums is based on TB policy of 8% of salary expenditures. This contribution is separate from Employee Benefits Plan calculations that are incurred and reported by departments.
11. **Revenues:** Revenues are credited to the Consolidated Revenue Fund and are not available to CAFC as offsets to expenditures.

SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST

4.1 Effective Management of the Centre

The CAFC has the lead responsibility for administering the Canadian Firearms Program, a horizontal program involving more than ten other federal organizations, having close program links with other levels of government and with Aboriginal and other community organizations. To support the agency in achieving its Strategic Outcome of minimizing risks to public safety from firearms for Canadians and international communities, CAFC requires an effective corporate infrastructure.

The corporate infrastructure for supporting the Centre includes:

- **Commissioner's Office**

The Commissioner of Firearms is the head of the Canada Firearms Centre (CAFC) and is responsible for the operation and administration of the CAFC as well as overall responsibility for the Canadian Firearms Program. The Commissioner reports to the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness Canada. The Commissioner is supported by the Chief Operating Officer, the Chief Financial Officer, the Director General Policy, Communications and Consultation, the Director, Human Resources and Senior Counsel. A Program Advisory Committee of non-CAFC representatives has been formed to advise the Minister through the Commissioner on the administration of the Firearms Program.

- **Program Operations**

Activities to support the Chief Operating Officer in federal Chief Firearms Officer (CFO) operations, Firearms Program licensing and registration operations and public agency activities, the management of provincial CFO roles and relationships, operation of the Central Processing Site and Canadian Firearms Registry, the 1-800 call centre, maintenance and analysis of program performance data and the management of the Program's Information Technology infrastructure.

- **Policy, Communications and Consultation**

Activities to support strategic policy development and research, coordinate legislative/regulatory assessment and proposals, integration of agency and portfolio initiatives, planning and executing consultation and collaborative projects with Program partners, Aboriginal and other communities, the voluntary sector, other governments, and professional groups, leading or participating in international initiatives, production of communications materials to support Program compliance, responding to client and parliamentary enquiries, ATIP and executive services operations, and translation and editing services.

- **Human Resources**

Human resources activities to support the organization and participation on corporate public service activities.

- **Finance, Administration, Audit and Evaluation**

Financial, administrative and procurement activities of the CAFC including interactions with central agencies on financial and administrative activities; and audit, evaluation and performance measurement activities.

4.2 Results Achieved in 2004-2005

Results achieved in 2004-2005, as it relates to the Effective Management of the Centre, are presented below.

Extent to which the Program is cost-effective and meets client service standards

Today, the direction of the Canada Firearms Centre reflects experience and lessons learned through Program operations since the implementation of the *Firearms Act* in December 1998.

The CAFC provides timely and accessible client services and information via numerous channels in response to individual, business, law enforcement and partner needs regarding firearms control in Canada. This includes up-to-date on-line Program information and transactional services for our clients. These services enable Canadian businesses and individuals, as well as law enforcement agencies, to efficiently perform transactions or obtain information using a secure and reliable platform. Furthermore, CAFC is committed to maintaining the security and privacy of the data provided by our clients, in the Canadian Firearms Information System.

The Program's national call centre receives close to a million calls per year. The response time for these calls averaged just over two minutes. As well, CAFC's web site acts as a gateway to electronic services and provides timely, accessible information on all facets of the organization, the *Firearms Act* and its compliance activities. During the 2004-2005 period, the web site received in excess of 800,000 visits. During the same period, 65% of registration applications submitted were done through the Program's on-line registration service and over 36,000 transfers were performed using the on-line transfer capability.

During the initial licensing load up phase (December 1998 to January 1, 2001), over 50% of licences were issued within a one-year period. Unless measures were taken to balance out the distribution of licence expiry dates, workloads would be very high one out of every five years. In order to avoid this situation, over 700,000 Possession-only (POL) licensed clients had their licence expiry dates extended in the fall of 2004. This exercise resulted in an even annual distribution for the renewal cycle of licences. This promoted Program efficiency in management of its resources by avoiding increased staff requirements every five-year cycle and also ensured a consistent level of service delivery.

The Canada Firearms Centre and its partners also focussed on how work can continue more effectively by simplifying and streamlining their processes and organizational structure. For example, in collaboration with CFO's and the Registrar of Firearms, transfer procedures and forms were restructured to promote efficiencies in process and improvements in client service. As well, the on-line registration application, accessible via the Program's web site, was modified to enhance the means of collection of data and promote accuracy of information.

CAFC continues to meet the published service standards for properly completed licence and registration applications.

Continued, targeted consultations and outreach with key stakeholders

The making of new and amended *Firearms Act regulations* in December 2004 provided legislative and regulatory certainty and allowed for better planning and use of resources.

Consultations completed as part of the Ministerial Review helped determine some new and revised Program requirements, including further streamlining of firearms licence renewal processes, and the elimination of fees for the registration and transfer of firearms.

A report of public consultations held in Fall 2003 was posted on the CAFC Website in August 2004. The report summarizes the results of discussions on the delivery of the Firearms Program and on then proposed regulatory changes.

The Program Advisory Committee, comprised of individuals with firearms expertise and interest external to government met twice in 2004-2005 to discuss technical, enforcement, and research issues that impact the Firearms Program. Committee members also provided advice on quality of service, and the Firearms Program continuous improvement plan and management.

Aboriginal and/or Other Communities and Organizations (AOCO) Funding Program

The Red Sky Metis Independent Nation collaborated with the CAFC to support and promote the Canadian Firearms Program among Metis, First Nations, and non-Aboriginal people located in rural and urban locations throughout northwestern Ontario. "Red Sky" established and operated an impressive outreach service that delivered safety training and testing, licence and registration assistance, firearms verification, and general information about the *Firearms Act* to over 5,000 individuals.

The CAFC continued to work with the Tribal Chiefs Association to advance a safety education and training initiative among several First Nations located in the Treaty 6 area of north-eastern Alberta. These First Nations have focused on incorporating aspects of firearm safety and provincial and local hunting safety courses into their on-reserve school curriculum.

A collaborative research project was initiated with the University of New Brunswick to address firearms issues in rural New Brunswick and Prince Edward Island. This project is expected to educate the public about firearms safety and inform inter-agency response, intervention and prevention strategies aimed at firearm safety risks.

Program transparency and public enquiries

In keeping with the CAFC's commitment for increased program transparency, in 2004-2005, 77 Access to Information requests, 75 Privacy requests, and 23 consultations from other government departments were processed to address the general public and stakeholder interests.

In 2004-2005, Executive Services prepared over 500 letters of response for the Minister and 30 letters were prepared by the CAFC to address program interests and concerns raised by stakeholders and the general public.

More than 570,000 public inquiries via telephone, e-mail, regular mail and fax were responded to. Fifteen bulletins that provided timely notification of program changes were issued to specialized audiences such as firearms businesses and police.

The CAFC Web site was revamped in November 2004 to improve access to Firearms Program services and program information and to increase ease of navigation. The Web site acts as a gateway to on-line services and provides accurate, timely, accessible information on all facets of the organization. More than 800,000 CAFC Web site visitors were registered in 2004, an increase of more than 30% from 2003.

Human Resources Management

Fulfilling preparatory work required to ensure successful implementation of the Public Service Modernization Act (C-25)

All preparatory work required for the coming into force on April 1, 2005 of the new/modified *Financial Administration Act* (FAA) and *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA) has been completed at CAFC. As well, under PSLRA an informal Conflict Resolution System (ICMS) has been established to facilitate the resolution of workplace issues, and a CAFC Steering Committee has been set up to implement Human Resources Modernization.

Employee satisfaction

As a first step to assessing employee satisfaction CAFC conducted a survey of official languages to determine the extent to which the Department was meeting its obligations under the *Official Languages Act*. Once the survey results have been analyzed, they will serve to develop the Department's initial three-year plan on Official Languages.

CAFC's workforce is effectively aligned with the Program's objectives, through effective employee recruitment and retention

Staffing processes at CAFC reflect the values of fairness, equity and transparency. As a result of effective and efficient staffing practices, appeals made to certain staffing actions have all been dismissed.

Human resources experts assist CAFC managers with their recruitment strategies.

In addition, CAFC is currently developing and implementing policies and directives in support of employment equity and official languages objectives and putting in place initiatives and best practices to support diversity

Finance, Administration, Audit and Evaluation

Enhanced, transparent reporting

CAFC continues to move forward in the availability of information on the cost of the Program to parliament and to the Canadian public. In 2004-2005 CAFC published its first Report on Plans and Priorities (RPP) its' first Departmental Performance Report for 2003-2004 and Public Accounts for 2003-04. All of these documents were tabled in Parliament in October 2004. Included in the RPP and DPR were financial tables on Horizontal Reporting and Full Federal Cost of the Program, the latter addresses the Office of the Auditor General's recommendation on transparency and reporting of on full costs of the Firearms Program to parliament.

Management Accountability Framework

TBS provided feedback to CAFC on the Management Accountability Framework. While some areas requiring attention were identified, TBS recognized that CAFC had made solid progress in its first year of operations as a department.

Stewardship and Probity of Resources Used

CAFC continues to report to parliament using the reporting mechanism developed by central agencies such as DPRs, RPPs and Public Accounts.

Improved public confidence in the management of the Firearms Program

Through the continuous reporting of resources spent, priorities achieved, and outcomes established, confidence in the management of the Program has improved. An Audit and Evaluation plan was established and the results will be posted on CAFC's web site.

INDEX

A

Aboriginal 1, 4, 5, 7, 24, 28, 31, 41, 43, 44, 52, 55, 57
 Aboriginal and/or Other Communities and Organizations 41
 Accountability Structure 12
 Actual Spending 6, 7, 9, 12, 23, 27, 28, 29, 41, 45
 Administration 12, 22, 24, 31, 56, 58, 59
 Agency 4, 8, 19, 22, 39, 42, 43, 44, 47, 52, 53
 Alberta 4, 16, 19, 57
 Allocation 44, 45, 47, 48
 Alternative Service Delivery 30, 37, 43
 ATIP 30, 55
 Auditor General 42, 59

B

Bill C-10A 9, 10, 21, 34, 36, 37
 British Columbia 4, 16, 19

C

CAFC ... 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 28, 29, 34, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59
 Canada Firearms Centre 1, 2, 3, 4, 17, 19, 20, 34, 35, 39, 43, 44, 47, 50, 51, 52, 55, 56, 57
 Canadian Firearms Information System Renewal Project 37
 Canadian Firearms Program ... 1, 4, 6, 20, 26, 41, 44, 50, 52, 55, 57
 Canadian Police Information Centre . 5, 17, 42, 45
 CBSA 19, 21, 45, 47, 53
 Central Processing Site (CPS) 24
 CFIS 4, 18, 21, 30, 34, 37, 39, 40, 43, 45
 Chief Financial Officer 3, 24, 44, 55
 Chief Firearms Officers 2, 11, 24, 42, 45
 Commissioner of Firearms 2, 3, 44, 55
 Communications 21, 24, 31, 44, 55
 Consultations 1, 2, 9, 10, 20, 21, 35, 57, 58
 Contribution 22, 52
 Correctional Service of Canada 47, 52, 53
 CPS 43
 Criminal Code 36, 37, 47, 53

D

Department of International Trade 5, 39, 48
 Department of Justice ... 23, 24, 30, 44, 48, 52, 53

E

Evaluation 22, 31, 40, 41, 43, 56, 59
 Expenditures 28, 52

F

Federal Government 52
 Federal Partners 31, 45
 Fee 32, 34, 35
 Finance 22, 24, 31, 56, 59
 Firearms Act ... 2, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 20, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 36, 37, 41, 42, 44, 47, 50, 52, 56, 57
 Firearms Program 1, 2, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 21, 22, 29, 34, 36, 37, 39, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 49, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59
 Firearms Registry 2, 16, 17, 36, 42, 45, 55
 Forecasted Spending 45

H

Horizontal Initiatives 44
 House of Commons 10
 Human Resource modernization 9
 Human Resources ... 6, 22, 23, 24, 31, 44, 49, 52, 55, 56, 58, 59
 Human Rights 42

I

Improvement and innovation 4, 9, 10
 Information Technology 55
 Internal Audit 22
 International ... 5, 8, 19, 20, 24, 39, 46, 48, 52, 54
 International Trade Canada 52, 54

J

Justice 8, 16, 24, 29, 42
 Justice System 8

L

Legal 8, 23, 24, 29, 30, 44, 48, 53
 Legislation 8, 53
 Licensing 7, 13, 24

M

Management Accountability Framework 59
 Management Representation Statement 3
 Manitoba 4, 16, 19
 Minister 1, 2, 1, 34, 36, 42, 44, 45, 52, 55, 58

N

Northwest Territories 4, 18, 19

Nunavut4, 16, 18, 19
 NWEST46, 52, 53

O

Ontario5, 16, 19, 57
 Organization.....31
 Other Communities and Organizations43, 57

P

Parliament.....2, 3, 6, 9, 12, 34, 36, 42, 44, 46, 59
 Parliamentary Committees.....42
 Policy 21, 24, 31, 35, 44, 45, 50, 51, 55
 Program Activity Architecture3, 5, 12, 22
 Program Advisory Committee44, 55, 57
 Project Spending.....37, 40
 Public Accounts 3, 9, 12, 42, 53, 59
 Public Safety and Emergency Preparedness
 Canada 1, 2, 44, 45, 52, 55

Q

Quebec5, 16, 19, 28, 41

R

RCMP 17, 19, 21, 37, 45, 46, 53

Registration 1, 8, 9, 10, 15, 16, 20, 21, 22, 24, 26,
 30, 32, 34, 35, 36, 39, 42, 47, 55, 56, 57
 Regulations7, 32, 35, 36, 37
 Regulatory Initiatives.....36
 Report on Plans and Priorities7, 13, 42, 59
 Revenues27, 52, 54
 Royal Assent.....36, 44

S

Safety education and training.....41, 50
 Saskatchewan.....4, 16, 19
 Senate.....10
 Smuggling10, 16, 19, 46
 Stakeholders2, 4, 7, 9, 10, 20, 21, 57, 58
 Standing Committee.....42
 Strategic Outcome7, 12, 55

T

Tables27
 TB27, 30, 38, 39, 45, 54
 TBS 9, 12, 29, 33, 35, 41, 49, 51, 59
 Trafficking8, 19, 46
 Treasury Board 10, 37, 39, 43, 49
 Treasury Board Secretariat3, 49, 54

Y

Yukon.....4, 16, 19

Ministère de la Justice . 31, 32, 39, 40, 63, 68, 70, 71
Ministère du Commerce.....50
Ministère du Commerce international6
Ministères fédéraux.....68
Ministère1, 46, 59, 70, 73, 76

N

Nouveau mode de prestation de services...48, 56
Nunavut6, 23

O

Ontario.....6, 23, 26, 76
Organisation.....41
Organisme11, 55, 56

P

Palements de transfert.....53
Parlement.....2, 4, 8, 19, 46, 60, 78
Partenaires fédéraux.....41, 59
Permis.....10
Politique.....28, 45, 59, 67, 73
Politiques.....32, 41, 73
Programme canadien des armes à feu 1, 5, 8, 27,
34, 57, 66, 68, 73, 76
Programme des armes à feu 1, 2, 5, 6, 16, 18, 19,
20, 22, 24, 30, 44, 46, 49, 50, 55, 59, 60, 61, 64,
70, 71, 73, 75, 76, 77, 78
Projet de loi C-10A.....16, 46, 48

Q

Québec6, 23, 26

R

Rapport sur les plans et les priorités.....10, 19, 55, 78
Recettes.....35, 68, 72
Registre canadien armes à feu23

Registre canadien des armes à feu.....2, 55, 59, 73
Registre des armes à feu24
Règlement.....15, 16, 42, 43, 63, 77
Règlements.....2, 5, 10, 13, 14, 16, 27, 28, 29, 45,
46, 48, 71, 75
Ressources humaines...29, 31, 32, 41, 57, 64, 68,
73, 74, 77
Ressources humaines totales8
Résultat stratégique18, 19, 73
Résultats stratégiques.....10

S

Sanction royale.....46, 57
Saskatchewan.....6, 23, 26
SCIRAF.....6, 25, 39, 44, 48, 49, 50, 52
Secrétariat du Conseil du Trésor.....18, 64, 71, 78
Sécurité publique et Protection civile Canada...59,
70, 73
Sénat.....16
Service correctionnel du Canada.....62, 68, 70
Services juridiques.....32, 38, 57
Stratégiques.....59
Structure de planification.....18
Système canadien d'information relativement aux
armes à feu48
Système juridique.....32

T

Tableau.....35
Technologie de l'information73
Territoires du Nord-Ouest6
Trafic.....11, 27

V

Vérification.....30, 56
Vérificatrice générale55

Y

Yukon.....6, 23, 26

INDEX

Droits d'utilisation42, 45

E

Enregistrement.....1, 11, 14, 16, 17, 19, 22, 23, 26, 28, 30, 32, 34, 39, 41, 42, 44, 45, 46, 50, 55, 59, 61, 70, 73, 74, 75, 76
 ENSALA60, 68, 70
 Evaluation30, 41, 52, 56, 74, 78

F

Financement57
 Finances30, 32, 41, 74, 78

G

GRC68
 Gouvernement fédéral24, 26, 49, 59, 60, 70

H

HR modernisation15

I

Initiatives horizontales57
 Initiatives réglementaires46
 International11, 27, 63, 68, 71
 Internationales26, 32
 Internationaux63
 Intervenants3, 5, 11, 14, 16, 27, 29, 75, 76

J

Judiciaire70
 Juridique23, 31, 71
 Juridiques63
 Justice38, 71

L

Législation71
 Loi 1, 8, 13, 14, 16, 17, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 34, 44, 46, 48, 55, 59, 60, 62, 70, 74, 76
 Loi sur les armes à feu 2, 6, 8, 10, 13, 16, 18, 27, 31, 32, 34, 35, 39, 41, 46, 48, 55, 62, 66, 68, 74, 75, 76

M

Manitoba6, 23, 26
 Ministère50

A

Administration18, 30, 32, 41, 74, 78
 Affection59, 62, 64
 Agence6, 26, 50, 61, 68, 70
 AIPRP74
 Alberta6, 23, 26, 76
 Améliorations et innovations5, 14, 17
 Architecture d'activités de programmes4, 6, 30
 ASFC59, 61, 70
 Autochtones1, 5, 6, 11, 32, 37, 41, 53, 56, 57, 68, 73, 74, 76
 Avis juridique39

B

BCT56

C

Cadre de responsabilisation de gestion78
 CAFCS, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 34, 37, 38, 46, 48, 50, 55, 57, 59, 63, 64, 66, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78
 CBSA26
 Centre d'information de la police canadienne26
 (CIPC)6, 24, 59
 Centre des armes à feu Canada1, 2, 3, 4, 5, 24, 27, 44, 45, 50, 56, 57, 61, 66, 67, 68, 70, 73, 74, 75

Chambre des communes16
 Chef de la direction financière32, 57, 73
 Code criminel46, 48, 62, 70, 71
 Colombie-Britannique6, 23, 26
 Comité consultatif du programme76
 Comités parlementaires16, 55
 Commissaire aux armes à feu2, 4, 57, 73
 Communications28, 32, 41, 73
 Comptes publics4, 19, 55, 71, 78
 Conseil du Trésor4, 16, 17, 49, 50, 56
 Consultations1, 2, 14, 16, 27, 28, 45, 75, 76
 Conteneurs32, 63
 Contrebande16, 23, 27, 60
 Contributions68
 Contrôleurs des armes à feu2, 17, 55, 59

D

Déclaration de la direction4
 Délivrance d'un permis19
 Délivrance de permis19, 32
 Dépenses37, 70
 Dépenses du projet39, 48, 52
 Dépenses prévues8, 35, 53, 59
 Dépenses réelles8, 19, 31, 35, 37, 38, 59
 Droits42, 45

Cadre de responsabilisation de gestion

Le SCT a fourni une rétroaction au CAFc sur le cadre de responsabilisation de gestion. Certains secteurs exigeant une certaine attention ont certes été désignés, mais le SCT a reconnu que le CAFc avait réalisé de solides progrès lors de sa première année de fonctionnement en tant que ministère.

Gérance et probité concernant les ressources utilisées

Le CAFc continue de faire rapport au Parlement en utilisant les mécanismes de présentation de rapports élaborés par les organismes centraux, notamment les RMR, RPP et Comptes publics.

Confiance accrue du public dans la gestion du Programme des armes à feu

Grâce à la divulgation continue des ressources utilisées, des priorités atteintes et des résultats obtenus, la confiance dans la gestion du Programme s'est améliorée. Un plan de vérification et d'évaluation a été élaboré et les résultats seront affichés sur le site Web du CAFc.

Travail préparatoire à terminer pour assurer la réussite de la mise en application de la Loi sur la modernisation de la fonction publique (C-25)

Tout le travail préparatoire nécessaire pour la mise en application, le 1^{er} avril 2005, de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP) et de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) nouvelle/modifiée a été terminé au CAFC. En outre, aux termes de la LRTFP, un Système de gestion informelle des conflits (SGIC) a été créé afin de faciliter le règlement de problèmes sur les lieux de travail, et un Comité directeur du CAFC a été constitué afin de mettre en œuvre la modernisation des ressources humaines.

Satisfaction des employés

Comme première étape de l'évaluation de la satisfaction des employés, le CAFC a effectué une étude des langues officielles pour déterminer dans quelle mesure le Ministère respecte ses obligations aux termes de la Loi sur les langues officielles. Lorsque les résultats de l'enquête auront été analysés, ils serviront à élaborer le premier plan de trois ans des langues officielles du Ministère.

L'effectif du CAFC est efficacement adapté aux objectifs du Programme, grâce au recrutement efficace d'employés et à leur maintien en poste.

Le processus de dotation au CAFC témoigne de la valeur de l'équité, de la justice et de la transparence. Grâce à des pratiques de dotation efficaces et efficientes, les appels interjetés à l'égard de certaines mesures de dotation ont tous été rejetés. Les experts en ressources humaines épaulent les gestionnaires du CAFC pour leurs stratégies de recrutement.

En outre, le CAFC est en train d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et directives à l'appui des objectifs d'équité en matière d'emploi et de langues officielles et de mettre en place des initiatives et des pratiques exemplaires à l'appui de la diversité.

Finances, administration, vérification et évaluation

Rédaction de comptes améliorée et transparente

Le CAFC continue de progresser au point de vue de la disponibilité de l'information sur le coût du Programme au Parlement et au public canadien. En 2004-2005, le CAFC a publié son premier Rapport sur les plans et les priorités (RPP), son premier Rapport ministériel sur le rendement pour 2003-2004 et les Comptes publics pour 2003-2004. Tous ces documents ont été déposés au Parlement en octobre 2004. Le RPP et le RMR comprenaient des tableaux financiers sur la présentation de rapports horizontaux et le coût intégral du Programme pour le gouvernement fédéral, ce dernier abordant les recommandations du Bureau de la vérificatrice générale en matière de transparence et de présentation de rapports sur le coût intégral du Programme des armes à feu au Parlement.

sécurité, offert de l'aide pour ce qui est de la délivrance de permis et l'enregistrement, effectué la vérification des armes à feu et fourni des renseignements généraux sur la Loi sur les armes à feu à plus de 5 000 particuliers.

Le CAF-C a continué de collaborer avec la Tribal Chiefs Association afin de faire progresser une initiative d'éducation et de formation à la sécurité parmi plusieurs Premières nations situées dans la zone régie par le traité 6 du nord-est de l'Alberta. Ces Premières nations se sont concentrées sur l'intégration des cours de sécurité dans le maniement des armes à feu et de sécurité de chasse provinciales et locales dans leur programme d'enseignement scolaire en réserve.

Un projet de recherche en collaboration a été lancé avec l'Université du Nouveau-Brunswick afin d'aborder les problèmes d'armes à feu dans les zones rurales du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. Ce projet devrait éduquer le public au sujet de la sécurité relative aux armes à feu et éclairer les stratégies de réponse, d'intervention et de prévention inter-organisme visant les risques à la sécurité relative aux armes à feu.

Transparence du Programme et demandes de renseignements du public

Conformément à l'engagement pris par le CAF-C d'augmenter la transparence du Programme, en 2004-2005, un total de 77 demandes d'accès à l'information, 75 demandes de communication de renseignements personnels et 23 consultations d'autres ministères ont été traitées pour prendre en compte les intérêts du grand public et des intervenants.

En 2004-2005, les Services exécutifs ont préparé plus de 500 lettres de réponse pour le ministre, et 30 lettres ont été rédigées par le CAF-C afin de prendre en compte des intérêts et des préoccupations relatifs au Programme soulevés par des intervenants et le grand public.

On a répondu à plus de 570 000 demandes de renseignements du public reçues par téléphone, courrier électronique, courrier ordinaire et télécopieurs. Quinze bulletins fournissant des avis opportuns de changement au programme ont été publiés à l'intention de publics spécialisés, notamment des entreprises d'armes à feu et la police.

Le site Web du CAF-C a été remanié en novembre 2004 afin d'améliorer l'accès aux services du Programme des armes à feu et à l'information sur le Programme et afin d'augmenter la facilité de navigation. Le site Web fait office de portail vers les services en ligne et donne de l'information exacte, d'actualité et accessible sur tous les aspects de l'organisation. Plus de 800 000 visiteurs du site Web du CAF-C ont été enregistrés en 2004, soit une augmentation de plus de 30 p. 100 par rapport à 2003.

Ceci a favorisé l'efficacité du Programme sur le plan de la gestion de ses ressources en évitant d'augmenter le besoin de personnel tous les cycles de cinq ans, tout en garantissant un niveau régulier de prestation de services.

Le Centre des armes à feu Canada et ses partenaires se sont également concentrés sur les façons dont le travail peut être poursuivi plus efficacement en simplifiant et en rationalisant leurs processus et leur structure organisationnelle. Par exemple, en collaboration avec les CAF et le directeur de l'enregistrement des armes à feu, les procédures de cession et les formulaires ont été remaniés afin de favoriser des gains d'efficacité dans le processus et des améliorations du service à la clientèle. Par ailleurs, la demande d'enregistrement en ligne, accessible sur le site Web du Programme, a été modifiée de façon à améliorer les moyens de collecte de données et de favoriser l'exactitude de l'information.

Le CAF continue de respecter les normes de service publiées pour les demandes de permis et d'enregistrement bien remplies.

Consultations continues et ciblées auprès des principaux intervenants et sensibilisation auprès de ceux-ci

La prise de nouveaux règlements et de règlements modifiés de la *Loi sur les armes à feu* en décembre 2004 a procuré une certitude législative et réglementaire et a permis de mieux planifier et d'utiliser les ressources.

Les consultations qui ont été menées à bien dans le cadre de l'examen ministériel ont contribué à déterminer certaines exigences nouvelles et révisées du Programme, notamment une rationalisation plus poussée du processus de renouvellement des permis d'armes à feu et l'abolition des droits pour l'enregistrement et la cession d'armes à feu.

Un rapport sur les consultations publiques qui se sont tenues à l'automne 2003 a été affiché sur le site Web du CAF en août 2004. Le rapport résume les résultats des débats sur l'exécution du Programme des armes à feu et sur les modifications réglementaires qui avaient été proposées à l'époque.

Le Comité consultatif du Programme, composé de personnes ayant de l'expérience des armes à feu et des intérêts externes au gouvernement, s'est réuni deux fois en 2004-2005 afin d'examiner des enjeux techniques, d'application de la loi et de recherche qui influent sur le Programme des armes à feu. Les membres du Comité ont également donné des conseils sur la qualité du service, le Plan d'amélioration continue et la gestion du Programme des armes à feu.

Programme de contributions aux collectivités et/ou organismes autochtones et autres (COAA)

La Red Sky Métis Independent Nation a collaboré avec le CAF afin d'appuyer et de promouvoir le Programme canadien des armes à feu chez les peuples Métis, les Premières nations, et les populations non autochtones situées dans des milieux ruraux et urbains du nord-ouest de l'Ontario. La Red Sky a établi et exploité un service de sensibilisation qui a assuré la formation et l'administration de tests en matière de

Pendant la phase initiale de chargement de la délivrance des permis (décembre 1998 au 1^{er} janvier 2001), plus de 50 p. 100 des permis ont été délivrés dans une période d'un an. À moins de prendre des mesures pour équilibrer la répartition des dates d'expiration des permis, les charges de travail seraient très élevées un an sur cinq. Afin d'éviter cette situation, plus de 700 000 clients titulaires de permis de possession seulement (PPS) ont vu leur date d'expiration de permis prolongée à l'automne 2004. Cette activité a donné lieu à une répartition annuelle égale pour le cycle de renouvellement de permis.

Le centre d'appel national du Programme reçoit près de un million d'appels par an. Le temps de réponse à ces appels s'établit en moyenne à tout juste au-dessus de deux minutes. En outre, le site Web du C AFC fait office de portail vers les services électroniques et fournit de l'information d'actualité et accessible sur toutes les facettes de l'organisation, la *Loi sur les armes à feu* et les activités de conformité. Pendant la période de 2004-2005, le site Web a reçu plus de 800 000 visites. Pendant cette période, 65 p. 100 des demandes d'enregistrement ont été présentées au moyen du service d'enregistrement en ligne du Programme et plus de 36 000 cessions ont été effectuées en utilisant la capacité de cession en ligne.

Le C AFC fournit des services à la clientèle et de l'information en temps voulu et accessibles au moyen de nombreux canaux, en réponse aux besoins de particuliers, d'entreprises, d'entités chargées de l'application de la loi et de partenaires relativement au contrôle des armes à feu au Canada. Ceci comprend de l'information à jour sur le Programme et des services de transaction en ligne pour nos clients. Ces services permettent aux entreprises et aux particuliers canadiens ainsi qu'aux organismes chargés de l'application de la loi d'effectuer efficacement des transactions ou d'obtenir de l'information au moyen d'une plate-forme sécurisée et fiable. Par ailleurs, le C AFC s'est engagé à préserver la sécurité et la confidentialité des données fournies par les clients dans le Système canadien d'information relativement aux armes à feu.

Aujourd'hui, l'orientation du Centre des armes à feu Canada rend compte de l'expérience acquise et des leçons retenues grâce aux opérations du Programme depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur les armes à feu* en décembre 1998.

Mesure dans laquelle le Programme est rentable et respecte les normes de service à la clientèle

Les résultats atteints en 2004-2005 sur le plan de la gestion efficace du Centre sont présentés ci-dessous.

4.2 Résultats atteints en 2004-2005

- **Ressources humaines**
Activités de ressources humaines à l'appui de l'organisation et participation aux activités intégrées de la fonction publique.
- **Finances, administration, vérification et évaluation**
Les activités financières, administratives et d'approvisionnement du C AFC, y compris les interactions avec les organismes centraux pour des activités financières et administratives; activités de vérification, d'évaluation et de mesure du rendement.

SECTION IV – AUTRES POINTS D'INTÉRÊT

4.1 Gestion efficace du Centre

Le CAFC assume la responsabilité principale pour l'administration du Programme des armes à feu, un programme horizontal mettant à contribution plus de dix autres organisations fédérales, en plus d'avoir des liens de programme étroits avec d'autres niveaux de gouvernement, des organisations autochtones et d'autres organisations communautaires. Pour aider l'organisme à réaliser son résultat stratégique qui consiste à réduire au minimum les risques à la sécurité publique posés par les armes à feu pour les collectivités canadiennes et internationales, le CAFC a besoin d'une infrastructure ministérielle efficace.

L'infrastructure ministérielle à l'appui du Centre comprend :

- **Le Bureau du commissaire**
Le commissaire aux armes à feu est le chef du Centre des armes à feu Canada (CAFC) et à ce titre, il est responsable du fonctionnement et de l'administration du CAFC et assume la responsabilité d'ensemble pour le Programme canadien des armes à feu. Le commissaire relève du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada. Le commissaire est épaulé par le chef principal des opérations, le chef de la direction financière, le directeur général, Politiques, communications et consultations, le directeur des ressources humaines et l'avocat-conseil. Un Comité consultatif du Programme composé de représentants n'appartenant pas au CAFC a été constitué pour conseiller le ministre par l'entremise du commissaire en matière d'administration du Programme des armes à feu.

- **Opérations du Programme**
Activités à l'appui du chef principal des opérations dans les secteurs suivants : contrôleurs des armes à feu (CAF) fédéraux, délivrance de permis et enregistrement dans le cadre du Programme des armes à feu et activités liées aux agences publiques, gestion des rôles et relations des CAF provinciaux, fonctionnement du Bureau central de traitement et du Registre canadien des armes à feu, du centre d'appel 1-800, tenue et analyse des données de rendement du Programme et gestion de l'infrastructure de technologie de l'information du Programme.

- **Politiques, communications et consultations**
Activités à l'appui de l'élaboration de politiques stratégiques et de la recherche, coordination des évaluations et des propositions législatives/réglementaires, intégration des initiatives de l'organisme et du portefeuille, planification et exécution de consultations et de projets en collaboration avec les partenaires du Programme, les collectivités autochtones et autres, le secteur bénévole, d'autres gouvernements, et des groupes professionnels, direction d'initiatives internationales et participation à celles-ci, production de supports de communication à l'appui de la conformité au Programme, réponse aux demandes de renseignements de clients et de parlementaires, AIPRP et services exécutifs, et services de traduction et de révision.

6. **Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC)** : Les besoins sont liés aux modifications au *Code criminel* découlant du Programme des armes à feu, qui imposent des peines plus longues aux contrevenants coupables d'infractions liées aux armes à feu, et qui devaient engendrer des examens supplémentaires en vue d'une libération conditionnelle. Le financement a été fourni directement à la CNLC pour absorber les pressions de la charge de travail découlant du changement des dispositions législatives. Dans ce contexte, depuis la réception du financement, la Commission a terminé plus de 10 600 examens pour des contrevenants coupables d'infractions liées aux armes à feu.

7. **Ministère de la Justice (MJ)** : à partir des Comptes publics 2004-2005, les coûts imputables à l'avocat-conseil et aux services juridiques sont comptabilisés dans les états financiers du MJ. Ces dépenses sont indiquées comme coût non remboursé par le CAFC dans le tableau ci-dessus. D'autres coûts indirects signalés par le MJ à l'appui du Programme des armes à feu en 2004-2005 s'établissaient à 6 087 \$. Le MJ continue de fournir au CAFC accès aux systèmes financiers, de ressources humaines et de paie du Ministère et ces coûts (200 000 \$ en 2004-2005) lui sont remboursés.

8. **Commerce international Canada (CIC)** : Cette dépense est liée au traitement des licences d'importation d'armes à feu et continuera jusqu'à ce que les règlements sur les importations et les exportations du CAFC soient en place. CIC a signalé que les coûts engagés pour ce service en 2004-2005 s'établissaient à environ 45 000 \$. En outre, en réponse à une question parlementaire, CIC a signalé que le coût total engagé par CIC entre 1994 et la fin 2004-2005 pour ce service s'élevait à 463 000 \$. Le montant a été inclus dans le tableau ci-dessus dans la colonne dépenses antérieures, net des dépenses 2004-2005.

9. **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)** : les coûts indirects indiqués portent sur la cotisation pour les installations (13 p. 100 de la base salariale du ministère) qui est établie et retenue de façon centralisée dans les organismes centraux pour que TPSGC soit en mesure de payer, entre autres, les baux des édifices et des installations occupés par le personnel du CAFC dans la RCN et dans tout le Canada.

10. **Autres** : Les ministères qui suivent ne participent pas couramment à l'exécution du Programme des armes à feu : le **Commissariat à l'information** a confirmé des dépenses de quelque 92 800 \$ liées à l'enquête sur les plaintes de personnes qui demandent des renseignements sur le Programme des armes à feu. Le **Secrétariat du Conseil du Trésor** supervise le paiement des contributions couvrant la part du gouvernement dans les primes d'assurance des employés et les dépenses qui s'y rattachent, notamment le Régime des soins de santé et le Régime des soins dentaires de la fonction publique. Le calcul des primes est fondé sur la politique du Conseil du Trésor de 8 p. 100 des dépenses salariales. Cette contribution est exclue du calcul du Régime d'avantages sociaux des employés payé et signalé par les ministères.

11. **Recettes** : les recettes sont versées au Trésor, et le CAFC ne peut y accéder pour combler l'écart des dépenses.

Coûts non remboursés par le Centre des armes à feu Canada – explications :
 Les explications et notes suivantes ont été fournies par les partenaires fédéraux du CAFC pour justifier les dépenses liées à l'exécution du Programme des armes à feu. Ces dépenses ne sont pas remboursées par le CAFC. Nota : les dépenses sont arrondies à la centaine de milliers de dollars la plus proche, par exemple, 75 000 \$ est arrondi à 0,1 million et 45 000 \$ est arrondi à 0,0 million de dollars.

1. **Sécurité publique et Protection civile Canada (SPCC) :** Les dépenses représentent les exigences ministérielles mises en place à la suite de l'inclusion du CAFC dans le portefeuille des ministères relevant du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada. Ces ressources ont été transférées du ministère de la Justice en 2003-2004.

2. **Gendarmerie royale du Canada (GRC) :** La plateforme de technologie de l'information du CAFC, le Système canadien d'information relativement aux armes à feu, fonctionne sur le réseau informatique sécurisé de la GRC. Le Laboratoire judiciaire de la GRC, Section des armes à feu, fournit au directeur de l'enregistrement un appui technique sur les armes à feu, notamment sur la classification et la description des armes à feu. Le Laboratoire judiciaire gère également le Tableau de référence des armes à feu (TRAF), un outil de recherche encyclopédique élaboré par la GRC qui fournit des données graphiques et narratives quant à la description, l'identification technique et la classification légale des armes à feu. Le CAFC rembourse ses services à la GRC; des coûts indirects de 0,5 million ont été signalés relativement aux exigences législatives des RASE.

3. **Gendarmerie royale du Canada – Équipe nationale de soutien à l'application de la Loi sur les armes à feu (ENSALA) :** avant 2003-2004, toutes les dépenses de l'ENSALA étaient engagées et incluses avec les coûts directs du CAFC. Depuis le 1^{er} avril 2003, l'ENSALA a été transférée aux Services nationaux de police de la GRC. Les dépenses signalées s'inscrivent à l'appui des activités de l'ENSALA liées au Programme des armes à feu en 2004-2005.

4. **Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) :** des coûts indirects de 0,1 million de dollars ont été engagés par l'ASFC à l'appui du Programme en 2004-2005 et n'ont pas été remboursés par le Centre.

5. **Service correctionnel du Canada (SCC) :** le SCC dépose son Plan national d'immobilisations, de logement et d'opérations annuel. Ce plan évalue les besoins d'hébergement (p. ex., logement, prestation de soins de santé, nourriture, vêtement) et de ressources liées aux délinquants en fonction de la prévision de l'incidence éventuelle de toute nouvelle loi. Le SCC estime que l'équivalent d'environ 275 lits-année est lié aux condamnations pour des infractions relatives aux armes à feu aux termes du *Code criminel*. Le SCC n'est pas en mesure d'identifier et de suivre le type et le nombre de contrevenants, ni de donner le nombre exact de jours-lits utilisés ayant un lien avec l'application de la législation sur les armes à feu. Aucun financement direct n'a été fourni par le CAFC au SCC en 2004-2005.

Tableau 17 : Programme canadien des armes à feu : coûts intégraux pour le gouvernement fédéral

ORGANISATION	DÉPENSES ANTÉRIEURES (de 1995-1996 à 2003-2004) (en millions de dollars)	DÉPENSES 2004-2005 (en millions de dollars)
Coûts directs :		
Centre des armes à feu Canada	537,0	74,2
Autres ministères fédéraux (coûts remboursés par le CAFQ) :		
Agence des services frontaliers du Canada	17,2	1,7
Gendarmerie royale du Canada	110,4	4,0
Développement des ressources humaines Canada	32,7	0,0
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	1,5	0,1
Ministère de la Justice	0,8	0,2
Paiements de transfert aux provinces et/ou aux territoires	167,2	12,5
Paiements de contributions aux collectivités ou autres	1,4	0,1
Total des coûts directs :	868,2	92,8
Coûts non remboursés par le Centre des armes à feu Canada :		
Sécurité publique et Protection civile Canada (1)	0,6	0,3
Gendarmerie royale du Canada (2)	3,8	0,5
Gendarmerie royale du Canada – ENSALA (3)	4,5	4,0
Agence des services frontaliers du Canada (4)	7,3	0,1
Service correctionnel du Canada (5)	20,3	7,8
Commission nationale des libérations conditionnelles (6)	3,3	0,9
Ministère de la Justice (7)	10,1	0,5
Commerce international Canada (8)	0,4	0,0
Travaux publics et Services gouvernementaux	10,4	1,9
Canada (9)	5,9	1,5
Autres (10)	66,6	17,5
Total des coûts indirects :	934,8	110,3
TOTAL DES COÛTS POUR LE PROGRAMME		
Recettes nettes (11)	(87,4)	(11,3)
COÛTS NETS POUR LE PROGRAMME	847,4	99,0

Le tableau ci-dessus présente les coûts connus engagés par le CAFC, ses partenaires fédéraux et d'autres ministères pour l'exécution et l'application de la Loi sur les armes à feu depuis 1995. Le tableau est divisé en deux parties, les coûts directs engagés par le CAFC qui comprennent des montants qui ont été remboursés aux partenaires fédéraux et des coûts indirects engagés et signalés par les partenaires du CAFC et d'autres ministères qui n'ont pas été remboursés. Nota : DRHC ou ses ministères successeurs ne sont plus impliqués avec le CAFC à l'appui des activités opérationnelles du Bureau central de traitement de Miramichi, au Nouveau-Brunswick.

Tableau 16 : Politiques sur les voyages

Comparaison avec les Autorisations spéciales de voyager établies par le SCT

Nom de la politique de voyage du Centre des armes à feu Canada :	Le Centre des armes à feu Canada suit les Autorisations spéciales de voyager établies par le SCT.
Fondement :	
Portée :	
Principale(s) différence(s) visant les dispositions de la politique :	
Principales répercussions financières des différences :	

Comparaison avec la Directive sur les voyages, les taux et les indemnités établie par le SCT

Nom de la politique de voyage du Centre des armes à feu Canada :	Le Centre des armes à feu Canada suit la Directive sur les voyages, les taux et les indemnités établie par le SCT.
Fondement :	
Portée :	
Principale(s) différence(s) visant les dispositions de la politique :	
Principales répercussions financières des différences :	

16. Commentaires sur les écarts

17. Résultats obtenus par les partenaires de l'extérieur de l'administration fédérale

Le CAFCC, en collaboration avec les provinces, a élaboré des modèles de prestation de services permettant aux provinces de réaliser les activités relatives au Programme dans leur administration. Les priorités de financement et les activités seront axées sur l'exécution et l'administration de la *Loi sur les armes à feu* et du Programme canadien des armes à feu qui en découle. L'exécution du Programme comprend, entre autres, les activités suivantes :

- délivrance, renouvellement et révocation de permis d'armes à feu;
- approbation de certains types de cession d'armes à feu;
- délivrance d'autorisations de transport et d'autorisations de port;
- inspection des entreprises d'armes à feu;
- agrément des champs de tir;
- éducation et formation en matière de sécurité.

18. Personne-ressource : Luigi Giannetti Gestionnaire, Planification et rapports, Centre des armes à feu Canada	19. Approuvé par : Denis Fortier Directeur, Politiques, planification et rapports Centre des armes à feu Canada	20. Date d'approbation : Le 15 août 2005				
---	---	--	--	--	--	--

(CPVP)					armes à feu.	
Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC)			2 000 \$	0,0 \$	Besoin prévu lié à la réinstallation d'un ancien employé.	La réinstallation de l'employé n'a pas eu lieu.
Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)			1,4 million de dollars	1,4 million de dollars	Contributions couvrant la part du gouvernement dans les primes d'assurance des employés et les dépenses qui s'y rattachent, notamment le Régime de soins de santé de la fonction publique et le Régime de soins dentaires de la fonction publique. Cette contribution est distincte du calcul du Régime d'avantages sociaux des employés payé et signalé par les ministères.	Couverture des primes d'assurance
			Total 23,9 millions de dollars	Total 23,5 millions de dollars		

			0,8 million de dollars pour l'avocat-conseil et les services juridiques	0,5 million de dollars	l'utilisation des systèmes. Services juridiques fournis par le MJ, chargé de la prestation de conseils juridiques au CAFC.	Des conseils juridiques de grande qualité sont fournis à des fins de prise de décision. Coordination et gestion des contentieux.
Commerce international Canada (CIC)		La moitié d'un ETP est consacré à cette activité	40 000 \$	45 000 \$	Activités de CIC et les ressources connexes au traitement des licences d'importation d'armes à feu. Cette activité se poursuivra jusqu'à ce que le règlement sur les importations/ exportations du CAFC soit en place, à la fin de 2006 selon les prévisions.	Le CIC a signalé avoir traité 1 780 licences d'importation, 1 600 certificats d'importation internationaux, 1 050 licences d'exportation et 4 500 demandes de renseignements téléphoniques.
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)		Affectation fondée sur l'application de la politique sur les locaux et les montants négociés pour l'équipe de projet sur place	1,9 million de dollars	2,0 millions de dollars	Conformément à la politique sur les locaux de TPSGC, une cotisation pour les installations est calculée et conservée centralement pour les besoins d'espace du CAFC. TPSGC fournit une équipe de projet sur place pour aider aux questions contractuelles.	Fourniture d'espace selon la politique; soutien sur place fourni par l'équipe de projet pour aider aux besoins contractuels.
Commissariat à l'information du Canada (CIC)			85 200 \$	92 800 \$	Enquête sur les plaintes des personnes qui demandent des renseignements sur le Programme des armes à feu.	Le CIC a indiqué qu'il a utilisé 1 203 heures pour enquêter sur des plaintes liées au Programme des armes à feu.
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada			0,0 \$	0,0 \$	Enquête sur des plaintes concernant le Programme des	Aucune plainte n'a fait l'objet d'une enquête.

		ce qui tient compte des pressions de la charge de travail. Pour 2004-2005 et les années futures, les allocations prévues de la CNLC s'établiront à 0,9 million de dollars par an.			prévoient des peines plus longues pour des délinquants ayant été condamnés pour des délits liés aux armes à feu et qui devaient produire des examens supplémentaires en vue d'une libération conditionnelle. Le financement a été fourni spécifiquement pour aborder les pressions imposées par la charge de travail de la CNLC à la suite des changements de la loi. Dans ce contexte, depuis la réception des fonds, la Commission a terminé plus de 10 600 examens pour des délinquants condamnés pour des actes criminels liés aux armes à feu.	condamnations pour des actes criminels liés aux armes à feu.
Ministère de la Justice (MJ)		À partir de 2004-2005, des coûts directs pour le soutien en TI, l'avocat-conseil et des services juridiques sont recouverts du CAFCC.	0,2 million de dollars (pour le soutien d'infrastructure)	0,2 million de dollars	Le MJ a accepté de fournir un soutien aux systèmes pour les finances, les ressources humaines, la paie, etc., jusqu'à ce que le CAFCC mette en place ses propres systèmes. Le MJ a accepté d'assumer ces coûts en 2003-2004 du CAFCC, mais à partir de 2004-2005, le MJ a recouvert les dépenses pour	Le CAFCC a reçu une solution rentable pour répondre à ses besoins de systèmes de gestion et d'information opérationnelle.

						trafic d'armes illégales par l'entremise de son soutien aux organismes chargés de l'application de la loi dans tout le Canada.	
Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)	Programme des armes à feu	Les coûts directs sont recouvrés par le CAFC.	1,7 million de dollars	1,8 million de dollars	L'ASFC atteste les déclarations des non-résidents, perçoit les droits relatifs aux permis temporaires des non-résidents et s'assure que les résidents qui importent des armes à feu au Canada détiennent le permis approprié et un certificat d'enregistrement pour chaque arme à feu importée.	L'ASFC a traité 62 021 confirmations d'armes à feu de non-résidents, 4 384 vérifications de permis de résidents, 90 196 importations personnelles d'armes à feu et a perçu 3,7 millions de dollars en droits au nom du Centre des armes à feu Canada.	
Service correctionnel du Canada (SCC)	Hébergements liés aux condamnations pour des infractions relatives aux armes à feu	Une affectation distincte a été reçue de 1995-1996 à mars 2002 : 5 millions de dollars en coûts d'investissement.	7,8 millions de dollars selon les hypothèses de planification du PNLO.	Le SCC a indiqué qu'il n'est pas en mesure de confirmer, car les coûts ne peuvent être distingués du contexte global.	Selon le PNLO, le SCC prévoit la nécessité d'héberger (c.-à-d. de loger, de fournir des soins de santé, de la nourriture, des vêtements) l'équivalent d'environ 275 années-lits liés à des condamnations pour des délits liés aux armes à feu aux termes du Code criminel.	Le SCC n'est pas en mesure de déterminer et de suivre le type et le nombre de délinquants qui auraient, par exemple, écopé d'une peine fédérale au lieu d'une condamnation provinciale, ni le nombre exact de jours-lits utilisés, qui sont liés à l'application de la Loi sur les armes à feu.	
Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC)	Décisions judiciaires concernant la libération sous condition	De 1999-2000 à 2003-2004, la CNLC a vu son financement annuel augmenter graduellement de 437 000 \$ à 842 000 \$.	0,9 million de dollars	0,9 million de dollars	Les besoins sont liés aux changements du Code criminel à la suite de la Loi sur les armes à feu qui	En 2004-2005, la Commission nationale des libérations conditionnelles a terminé 1 641 examens impliquant des	

					des armes à feu (TRAF). Le TRAF est utilisé pour identifier et classer exactement les armes à feu.	contrôleurs des armes à feu et le Registre canadien des armes à feu. La mise à jour annuelle de 2004-2005 du TRAF a été terminée, et plus de 6 400 copies de la version sur cédérom ont été distribuées à la police et aux organismes de réglementation. En outre, d'autres utilisateurs ont eu accès au TRAF au moyen des versions en réseau. Prestation de conseils et de soutien technique en permanence aux CAFC, ASFC et d'autres.
GRC – Équipe nationale de soutien à l'application de la <i>Loi sur les armes à feu</i> (ENSALA)	Programme des armes à feu	Entre 2000-2001 à 2002-2003, le financement de l'ENSALA était inclus dans les affectations du MJ/CAFC. À partir de 2003-2004, l'ENSALA a reçu une dotation distincte affectée directement à la GRC par le Parlement.	4,0 millions de dollars	4,0 millions de dollars	L'ENSALA est constituée d'un réseau de spécialistes des armes à feu des forces policières fédérales, provinciales et municipales, situées stratégiquement dans tout le Canada. Les 34 membres sont détachés par leurs employeurs à l'ENSALA dans le cadre de l'accord sur les niveaux de service, mais ils continuent de travailler à partir de leur force de police d'attache. Depuis sa création, elle a renforcé la capacité en matière d'application de la loi du Canada afin de s'attaquer à la contrebande et au	L'ENSALA a signalé ce qui suit : 700 membres du personnel formés dans les écoles de trafic; 150 organismes ont reçu une formation ou des exposés; aide à l'émission de 117 mandats de perquisition liés à la sécurité publique et de 487 liés au <i>Code criminel</i> . L'ENSALA mène couramment des enquêtes permanentes avec de nombreux corps de police et organismes chargés de l'application de la loi au quotidien et est l'auteur de la contribution du Canada au rapport d'évaluation de la menace du G8 intitulé « Le trafic illégal international d'armes à feu pour les activités criminelles ».

9. Partenaires fédéraux associés à chaque programme	10. Nom des programmes	11. Affectation totale	12. Dépenses prévues pour 2004-2005	13. Dépenses réelles en 2004-2005	14. Résultats prévus pour 2004-2005	15. Résultats atteints en 2004-2005
Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC)	Gestion intégrée Maintien de l'ordre et application de la loi	À partir de 2003-2004, 266 000 \$ permanents	266 000 \$	266 000 \$	Les exigences ministérielles ont été mises en place à la suite de l'inclusion du CAFC dans le portefeuille des organismes relevant du ministre, SPPCC	Fourniture de conseils stratégiques au ministre relativement aux enjeux du CAFC. Examen de documents clés, notamment présentations au CT, MJAMR, Rapports ministériels sur le rendement, Rapports sur les plans et priorités. Coordination des affaires parlementaires et de la correspondance ministérielle et aide en la matière.
Gendarmerie royale du Canada (GRC)	Programme des armes à feu	Les coûts directs sont recouvrés du CAFC.	4,8 millions de dollars	4,5 millions de dollars	Maintien du réseau informatique sécurisé de la GRC pour le Système canadien d'information relativement aux armes à feu (SCIRAF).	Évaluation de sécurité d'emplacements traitant avec le SCIRAF, conformément à la Politique en matière de sécurité du gouvernement du Canada. Prestation de services de soutien à l'environnement opérationnel du SCIRAF, y compris le serveur SCIRAF, l'infrastructure (réseau) de communication et soutien logiciel aux interfaces GRC/SCIRAF. Prestation de services du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) liés aux vérifications physiques d'organismes, notamment le Bureau central de traitement, les

Tableau 15 : Initiatives horizontales

Initiative horizontale		
1. Nom de l'initiative horizontale :	2. Nom du ministère directeur :	
Programme canadien des armes à feu	Centre des armes à feu Canada	
3. Date de début de l'initiative horizontale :	4. Date de fin de l'initiative horizontale	5. Financement accordé par le gouvernement fédéral :
Le 5 décembre 1995 (sanction royale)	Permanent	1,045 milliard de dollar de 1995-1996 à 2004-2005 (Programme total) 82,3 millions de dollars permanents à partir de 2005-2006 (CAFC seulement)
6. Description de l'initiative horizontale : Réduire le nombre de tragédies, de blessures ou de décès accidentels attribuables aux armes à feu ainsi que l'utilisation criminelle des armes à feu en resserrant le contrôle des armes à feu		
7. Résultat(s) commun(s) : Sécurité dans les foyers et dans les rues au Canada		
8. Structure(s) de gouvernance : Le ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada (SPPC) est responsable envers le Parlement, auquel il rend compte, du Centre des armes à feu Canada (CAFC). Le commissaire aux armes à feu est le chef du Centre et relève du ministre. Le commissaire est responsable du fonctionnement et de l'administration courants du CAFC, et assume la responsabilité d'ensemble du Programme canadien des armes à feu. Le commissaire est épaulé par le chef principal des opérations, le chef de la direction financière, le directeur général, Politiques, communications et consultations, le directeur des ressources humaines et l'avocat-conseil. Un Comité consultatif du Programme composé de représentants n'appartenant pas au CAFC a été constitué pour conseiller le ministre par l'entremise du commissaire en matière d'administration du Programme des armes à feu. Le chef principal des opérations est chargé de l'exécution des activités de délivrance de permis par le biais des opérations des contrôleurs des armes à feu (CAF) (fédéraux et provinciaux) et au moyen d'arrangements avec d'autres ministères fédéraux; du registre des armes à feu et de son fonctionnement; du Bureau central de traitement et du centre d'appel 1-800; et de la gestion de l'infrastructure des technologies de l'information du Programme et de son interface avec d'autres bases de données. Le directeur général, Politiques, communications et consultations, est chargé de ce qui suit : politiques; services exécutifs; affaires parlementaires; demandes de renseignements en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels; initiatives d'intégration du portefeuille au sein de Sécurité publique et Protection civile Canada; consultation internationale; affaires publiques et communications; recherche; et activité de sensibilisation des Autochtones et autres activités de sensibilisation publique. Le chef de la direction financière (CDF) est responsable de ce qui suit : fonctions financières, administratives, d'évaluation et de vérification du Ministère. En outre, le CDF veille à ce que le CAFC respecte les exigences en matière de présentation de rapports des organismes centraux et du Parlement. Le directeur des Ressources humaines est chargé de ce qui suit : fonctions de RH intégrées et conformité aux exigences des organismes centraux. Le ministère de la Justice fournit au CAFC (sur la base du recouvrement des coûts) des services juridiques à l'administration centrale et par le truchement d'une représentation régionale. D'autres ministères fédéraux exécutent des aspects du Programme canadien des armes à feu particuliers à leur mandat, par exemple, l'Agence des services frontaliers du Canada administre les dispositions en matière d'importation et d'exportation de la <i>Loi sur les armes à feu</i> .		

Tableau 14 : Nouveau mode de prestation de services

Nom de l'initiative NMPs	Statut actuel	Date de démarrage	Personne-ressource
Centre des armes à feu Canada – fonctionnement du Bureau central de traitement à Miramichi, Nouveau-Brunswick	La décision d'impartir les activités opérationnelles a été reportée à 2008-2009 afin d'accorder une période de fonctionnement normalisé.	À déterminer à la suite de l'évaluation des options en 2008-2009	Beverley Holloway, Chef principale des opérations, Centre des armes à feu Canada

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la poursuite par le Centre des armes à feu Canada des opérations du Bureau central de traitement (BCT) à Miramichi, au Nouveau-Brunswick pour accorder une période de fonctionnement normalisé du Programme à la suite de la mise en œuvre de la solution du système SCIRAF. Il prévoie pour décembre 2005. La décision d'impartir les activités opérationnelles du BCT en tant que Nouveau mode de prestation de services (NMPs) sera évaluée pendant l'exercice 2008-2009.

Vérifications ou évaluations internes

- L'organisme a mis en œuvre une fonction indépendante de Vérification et d'évaluation qui a directement accès au commissaire du Centre et au Comité ministériel de vérification et d'évaluation. Le Centre a en outre élaboré et doté un plan de vérification et d'évaluation pluriannuel. Au cours de sa première année, la fonction de Vérification et d'évaluation a réalisé les cinq points suivants.
- Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats pour le Programme de contributions au contrôle des armes à feu (provinces et/ou territoires participants) (mars 2005);
- Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats pour le Programme de contributions aux collectivités et/ou organismes autochtones et autres (mars 2005);
- Cadre de vérification axé sur les risques pour le Programme de contributions au contrôle des armes à feu (provinces et/ou territoires participants) (mars 2005);
- Cadre de vérification axé sur les risques pour le Programme de contributions aux collectivités et/ou organismes autochtones et autres (mars 2005);
- Vérification du Programme de contributions aux collectivités et/ou organismes autochtones et autres (mars 2005).

Tableau 13 : Réponse aux comités parlementaires, vérifications et évaluations pour 2004-2005

Réponse aux comités parlementaires		Réponse à la vérificatrice générale
	<p>Le 11 février 2005, la ministre a répondu au président du Comité permanent de la justice, des droits de la personne, de la sécurité publique et de la protection civile; il s'agissait d'une question posée le 24 novembre 2004 relativement à l'efficacité du Programme des armes à feu. La ministre a précisé ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Loi sur les armes à feu a été mise en œuvre en décembre 1995, mais le délai pour l'enregistrement des armes à feu était fixé au 31 décembre 2002, ce qui signifie que certains éléments du Programme des armes à feu ont été mis en œuvre il y a un peu plus de deux ans. • D'importantes mesures ont été prises pour réduire les coûts et augmenter la transparence. • D'ici 2006-2007, les coûts annuels nets du C AFC devraient s'établir à quelque 57 millions de dollars après recettes. • Le C AFC ne dispose pas d'information supplémentaire sur d'autres dépenses qui pourraient avoir été faites par les provinces et territoires, des forces de police, des municipalités et des particuliers. • Les autorités chargées de l'application de la loi utilisent effectivement de l'information obtenue par l'entremise de la fonction Registre canadien des armes à feu en direct auprès du Centre d'information de la police canadienne; l'information est également utilisée pour des poursuites pour des crimes liés aux armes à feu. • Plus de 13 000 permis d'armes à feu de particuliers ont été refusés ou révoqués par les contrôleurs des armes à feu au Canada (au moment où cette réponse a été présentée). • Depuis 1995, il y a eu une diminution du nombre d'homicides, du nombre d'homicides familiaux, de vols et de suicides commis au moyen d'armes à feu au Canada. 	<p>Depuis sa création en tant qu'organisme en avril 2003, le Centre continue de mettre en œuvre les recommandations de la vérificatrice générale. Le C AFC a fait rapport au Parlement en 2004-2005 au moyen de son Rapport sur les plans et les priorités et de son Rapport ministériel sur le rendement 2003-2004 de l'historique des coûts du Programme des armes à feu, et maintiendra cette pratique dans de futurs rapports. En outre, le premier Rapport du commissaire a été déposé au Parlement en novembre 2004 pour l'année civile 2003.</p> <p>En outre, en tant qu'organisme autonome, le C AFC fait également rapport des dépenses de fin d'année dans les Comptes publics du Canada (CPC). Le premier rapport CPC du C AFC a été déposé en 2003-2004. Ce rapport décrit en détail les dépenses, les recettes perçues et les remboursements émis par le C AFC.</p> <p>Par ailleurs, le regroupement de l'administration centrale à Ottawa a été terminé.</p>

Tableau 12 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert (PPT)

Nom du Programme de paiements de transfert : Programme de contributions au contrôle des armes à feu (province et/ou territoires participants)

Date de début : 1995-1996	Date de fin : continue	Financement total : 179,7 millions de dollars à la fin 2004-2005.
---------------------------	------------------------	---

Description du Programme de paiements de transfert : financement annuel aux provinces et/ou territoires participants pour rembourser les coûts engagés dans l'application du Programme des armes à feu dans leur administration.

Objectif(s), résultat(s) prévu(s) et résultats : Veiller à la possession, l'utilisation et l'entreposage sécuritaires des armes à feu de façon à améliorer la sécurité publique et à réduire les décès, les blessures et la menace liés aux armes à feu.

Résultats obtenus ou progrès réalisés : Voir la partie II – Analyse du rendement par résultat stratégique.

Dépenses réelles 2002-2003 (millions de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004 (millions de dollars)	Dépenses prévues (millions de dollars)	Autorisations (millions de dollars)	Dépenses réelles (millions de dollars)	Écart entre dépenses prévues et réelles (millions de dollars)
2004-2005					

Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique					
Total des subventions	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Total des paiements aux provinces et/ou territoires	17,3	15,5	14,0	14,0	12,5
Total des autres paiements de transfert	0,1	0,2	0,5	0,5	0,1
Total	17,4	15,7	14,5	14,5	12,6
Total des subventions					

Commentaires concernant les écarts : L'écart de 1,9 million de dollars entre les autorisations et les dépenses réelles est dû principalement à une réduction du niveau des coûts remboursés à la province de Québec et aux activités limitées liées au programme ou à l'initiative des communautés/organismes autochtones et autres.

Conclusions importantes de l'évaluation et lien à la dernière évaluation : consulter le site Web du CAFC.

Contexte :

Le CAFC administre deux programmes de fonds de financement : le Programme de contributions au contrôle des armes à feu (provinces et/ou territoires participants) et le Programme de contributions aux collectivités et/ou organismes autochtones et autres. Les modalités de ces deux programmes ont été renouvelées par le SCT en avril 2005, et ce, pour cinq ans.

Conformément aux lignes directrices du SCT, le CAFC doit fournir des renseignements détaillés sur les programmes de paiement de transfert qui dépassent 5 millions de dollars pour l'année de rapport. Seul le Programme de contributions au contrôle des armes à feu (provinces et/ou territoires participants) respecte ce critère.

Résultats prévus

Le CAFC est résolu à fournir un financement aux provinces qui choisissent d'appliquer le Programme des armes à feu elles-mêmes. Le CAFC a mis au point des modèles de prestation de service avec les provinces pour l'exécution des activités du Programme au sein de leur administration. Les priorités de financement et les activités seront axées sur l'exécution et l'application de la Loi sur les armes à feu et le Programme canadien des armes à feu qui en découle. L'exécution du Programme comprend, entre autres, les activités suivantes :

- Délivrance, renouvellement et révocation de permis d'armes à feu;
- Approbation de certains types de cession d'armes à feu;
- Délivrance d'autorisations de transport (AT) et d'autorisations de port (AP);
- Inspection d'entreprises d'armes à feu;
- Agrément de champs de tir;
- Éducation et formation en matière de sécurité.

5. Principales étapes critiques

Principales étapes critiques	Date
Réalisation de la solution Démantèlement du SCIRAF I Évaluation du projet et rapport définitif	1 ^{er} décembre 2005 31 mars 2006 2006-2007

6. Rapport d'avancement et explication des écarts

Vous pouvez consulter le tableau 10 Renseignements sur les dépenses du projet pour le rapport d'avancement et l'explication des écarts.

Tableau 11 : Rapport d'avancement sur les Grands projets de l'État

1. Description du projet

Remaniement du Système canadien d'information relativement aux armes à feu

Le 14 février 2005, le Conseil du Trésor (CT) a donné l'Approbation effective de projet pour un projet redéfini de remaniement du Système canadien d'information relativement aux armes à feu (SCIRAF II). Le système s'inscrit à l'appui de l'exécution du Programme des armes à feu et mettra en œuvre un nouveau système de TI national de délivrance de permis et d'enregistrement.

Cette approbation fournit le fondement en fonction duquel le CAFC doit faire rapport des progrès réalisés à l'égard de la mise en œuvre de la solution Team CENTRA. Les ministres du CT ont donné leur approbation pour que la présentation de rapports sur le progrès de la mise en œuvre de l'entente de services puisse être fournie par le CAFC dans de futurs RPP et RMR. Cet arrangement remplace l'exigence de la politique sur les Grands projets de l'État sur la présentation de rapports d'avancement (c.-à-d. d'étape) au CT.

2. Étape du projet

Le projet en est à l'étape finale du développement du système et entamera bientôt la période d'essai d'intégration, d'acceptation par l'utilisateur, de certification et de mise en œuvre. Il est prévu que le système sera mis en œuvre en décembre 2005. Une période de normalisation de trois à six mois après la mise en œuvre est prévue.

3. Ministère ou organisme directeur et ministères et organismes participants

Ministère ou organisme directeur :	Centre des armes à feu Canada
Autorité contractante :	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ministères et organismes participants :	Gendarmerie royale du Canada Agence des services frontaliers du Canada Ministère du Commerce international

4. Entrepreneur principal et sous-traitants principaux

Entrepreneur principal :	CGI Information Systems and Management Consultants Inc.
Sous-traitants principaux :	Bell Nexinnovations Alliant Compag

Une analyse et une négociation importantes se sont déroulées tout au long de l'année 2004-2005 et ont abouti à la restructuration du contrat et à la redéfinition du projet. Le 14 février 2005, le Conseil du Trésor a donné l'Approbation effective de projet pour un remaniement redéfini du Système canadien d'information relativement aux armes à feu (SCIRAF II). Le contrat a été transformé en un accord de prestation de services axé sur l'avenir, par lequel Team CENTRA s'est engagé à faire en sorte que les coûts de fonctionnement annuels ne dépassent pas 15 millions de dollars par an au cours de la durée de vie de 15 ans de l'accord, en fonction du nombre actuel d'utilisateurs, du volume actuel du travail et des niveaux actuels de service. La stratégie d'approvisionnement comprend la prestation de technologie et de soutien à la maintenance du système après la mise en œuvre. Dans le cadre de l'entente de contrat de service transformée, Team CENTRA a reçu un paiement de 73,9 millions de dollars pour les coûts de développement et de retard qui ont été engagés jusqu'à la signature de contrat modifié.

Le projet est parvenu à la dernière phase de développement du système et abordera une période de test d'intégration, d'acceptation par les utilisateurs, de certification et de mise en œuvre. Il est prévu que le système sera mis en œuvre en décembre 2005, après quoi on prévoit une période de normalisation de trois à six mois après la mise en œuvre du système. Les coûts estimatifs de la mise en œuvre du projet de GPE de 16,5 millions de dollars comprenaient 11,5 millions de dollars pour terminer le développement du système et cinq millions de dollars de coûts de fonctionnement pendant la période de fonctionnement initiale (décembre 2005 jusqu'à mars 2006). Au 31 mars, 2005, sur les 16,5 millions de dollars des coûts de mise en œuvre du GPE, 0,4 million ont été versés à Team CENTRA pour le matériel, l'entreposage et l'exécution. Conformément à l'arrangement du contrat de service transformé, Team CENTRA recevra un paiement pour le travail d'élaboration par le biais de son droit de service mensuel. Le CAFCC présentera une évaluation de projet et un rapport définitif avant la fin de l'exercice 2006-2007.

Tableau 10 : Renseignements sur les dépenses du projet

(en millions de dollars)							
Montant estimatif	Coût total estimatif	Réel 2002- 2003	Réel 2003- 2004	2004-2005			
				Budget principal	Dépenses prévues	Autorisations	Réel

Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique

Projet de remaniement du Système canadien d'information relativement aux armes à feu :							
Développement pour la réalisation de la solution – phase 1	32,2	43,2	-	39,6	S.O.	-	S.O.
Coûts des retards de mise en œuvre		30,7	-	-	S.O.	-	S.O.
Total	32,2	73,9	-	39,6	-	-	-
Coût de mise en œuvre du Grand projet de l'Etat (GPE)		16,5	-	-	-	-	-
							0,4

**Projet de remaniement du Système canadien d'information relativement aux
armes à feu (SCIRAF) :**

Le coût estimatif original du Projet de remaniement du SCIRAF (anciennement appelé Nouveau mode de prestation de services) est réparti en trois volets : a) développement du système de la réalisation de la solution de remaniement du SCIRAF nécessaire pour mettre en œuvre les modifications de nature administrative et technique prévues par le projet de loi C-10A, Loi modifiant le Code criminel (armes à feu) et la Loi sur les armes à feu; b) coûts d'exploitation opérationnelle permanents; c) besoins pour des améliorations à la solution prévues au cours du cycle de vie des activités permanentes.

Comme il a été indiqué précédemment, depuis que les estimations originales ont été faites, le projet de remaniement du SCIRAF a subi des retards, et Team CENTRA a engagé des coûts importants à l'extérieur du contrat officiel. Un retard de plus de deux ans dans l'adoption du projet de loi C-10A et de ses règlements, ainsi que de nombreux changements importants dans la portée (p. ex., les changements d'infrastructure à la suite de la transformation du CAFC en ministère autonome, la réalisation des formulaires finaux, l'absorption d'utilisateurs et d'emplacements supplémentaires, les exigences supplémentaires pour la nouvelle solution permettant de respecter les normes de sécurité améliorées de la GRC pour la fourniture de données protégées et l'accès à celles-ci et les changements à la structure tarifaire du Programme des armes à feu) sont intervenus. Pendant ce temps, le CAFC a acquis une précieuse expérience des exigences détaillées de la solution opérationnelle du futur volume de travail du Programme ainsi que d'autres aspects des activités du Programme qui influencent sur les estimations originales du coût de l'initiative de renouvellement du système.

	<ul style="list-style-type: none"> • regroupera ses responsabilités administratives, p. ex., transfert du Registre canadien des armes à feu (RCAF) au CAFC. 		agences publiques seront mis en vigueur à une date ultérieure.
--	--	--	--

Tableau 9 : Principales initiatives réglementaires

<p>Réglements</p>	<p>Les modifications à la <i>Loi sur les armes à feu</i> (projet de loi C-10A) et au <i>Code criminel</i> ont reçu la sanction royale en mai 2003. Voici les raisons d'être des modifications à la <i>Loi sur les armes à feu</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • faciliter la conformité au Programme des armes à feu par le public; • accroître l'efficacité administrative; • réduire les coûts; • respecter les obligations internationales. <p>Les règlements afférents au projet de loi C-10A ont été déposés devant les deux chambres du Parlement en juin 2003.</p> <p>En décembre 2004, la ministre a annoncé que les règlements d'exécution de la <i>Loi sur les armes à feu</i> avaient été modifiés. Les modifications permettraient de mettre en vigueur les changements de la loi contenus dans le projet de loi C-10A.</p>	<p>L'entrée en vigueur des dispositions du projet de loi C-10A et des modifications aux règlements connexes permettra au Programme des armes à feu de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • simplifier le processus de renouvellement des permis grâce à un niveau de la charge de travail; • simplifier les exigences en matière d'importation et d'exportation, notamment en mettant en œuvre une option de prêt-à-l'exportation des demandes des non-résidents; • favoriser l'utilisation accrue de la nouvelle technologie de la solution opérationnelle afin de mieux servir les clients et de réduire les coûts liés à la prestation de services; • respecter de nouvelles obligations internationales, en particulier le marquage des armes à feu et la réglementation de l'importation de certaines pièces d'armes à feu. <p>Grâce à l'adoption du projet de loi C-10A et des règlements en découlant, le CAFC :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mettra en œuvre le traitement par tranche des demandes de renouvellement des permis (niveau de la charge de travail); • aura recours à des moyens électroniques ou autres pour recevoir du public les demandes de permis, d'enregistrement et d'autorisation et établira un processus de demande préalable d'importation 	<p>Résultats prévus</p>	<p>Des critères de mesure du rendement sont en cours d'élaboration</p>	<p>Critères de mesure du rendement</p>	<p>Le processus de renouvellement de permis a été simplifié par l'élimination de certaines questions, lorsque l'information est déjà disponible au moyen de la vérification continue de l'admissibilité, et par l'élimination de l'exigence de répondants et d'un garant pour la photo.</p> <p>Les cessions de carabines et de fusils de chasse sans restriction ont été accélérées.</p> <p>Au moment du renouvellement du permis, les partenaires conjugués de particuliers qui détiennent un permis de possession (PPS) auront la même possibilité que les partenaires conjugués de particuliers qui détiennent un permis de possession et d'acquisition (PPA) de faire part de leurs préoccupations au sujet de leur propre sécurité ou celle d'autres personnes.</p> <p>Certains droits ont été éliminés ou réduits.</p> <p>D'autres règlements, notamment les nouvelles exigences relatives aux autorisations d'importation ou d'exportation d'armes à feu pour les</p>	<p>Résultats obtenus</p>
--------------------------	--	---	--------------------------------	--	---	--	---------------------------------

Tableau 8-B : Modèle de rapport sur les droits d'utilisation 2004-2005 – Politique sur les normes de service pour les droits externes

A. Droits externes	Norme de service	Résultat du rendement	Consultation des intervenants
Permis d'entreprise	Section B Autre information Voir la note (1)	Section B Autre information Voir la note (2)	Section B Autre information Voir la note (3)
Permis de particulier	45 jours	86 % des demandes bien remplies sont traitées en 45 jours	Section B Autre information Voir la note (4)
Certificat d'enregistrement*	30 jours	89 % des demandes bien remplies sont traitées en 30 jours	Section B Autre information Voir la note (4)
Autorisations	Section B Autre information Voir la note (1)	Section B Autre information Voir la note (2)	Section B Autre information Voir la note (3)
Permis de non-résident	Section B Autre information Voir la note (1)	Section B Autre information Voir la note (2)	Section B Autre information Voir la note (3)
Services pour le remplacement de documents	Section B Autre information Voir la note (1)	Section B Autre information Voir la note (2)	Section B Autre information Voir la note (3)
Les frais applicables au traitement des demandes d'accès présentées en vertu de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i>	Cadre de travail en voie d'élaboration par le SCT Plus d'info. : http://lois.justice.gc.ca/fr/A-1/39.html	83 % des demandes présentées en vertu de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> ont été traitées en 60 jours; 97 % des demandes présentées en vertu de la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> ont été traitées en 60 jours.	La norme de service est établie par la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et les règlements d'application. Des consultations avec les intervenants ont été menées pour les modifications apportées en 1986 et 1992.
B. Autres renseignements :			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Les normes de rendement doivent être définies au cours des 12 prochains mois dans le cadre d'une stratégie globale pour les droits d'utilisation. 2. Des mécanismes de surveillance seront établis, parallèlement à l'élaboration de normes de rendement, au cours des 12 prochains mois, et il en sera fait rapport dans le RMR de 2005-2006. 3. Des consultations avec des intervenants seront menées, de concert avec l'élaboration de nouvelles normes de rendement, au cours des 12 prochains mois. 4. Les normes actuelles de rendement et de service à la clientèle doivent être révisées et de nouvelles normes doivent être définies dans le cadre du processus de consultation des intervenants. 5. Le Centre des armes à feu Canada a pour politique de dispenser des frais de reproduction lorsque moins de 200 pages sont divulguées. Toutefois, lorsque plus de 200 pages sont divulguées, des frais peuvent être calculés pour le nombre total de pages. Pour des demandes volumineuses et complexes, des frais de recherche et de préparation sont facturés et déterminés en fonction de chaque cas. 			

* Les droits pour les certificats d'enregistrement ont été abolis le 20 mai 2004.

B. Date de la dernière modification :

1. Recettes prévues :

- Les droits pour les particuliers et les entreprises sont demeurés inchangés depuis l'entrée en vigueur du projet de loi C-68.
- Bien que les droits n'aient pas changé, à partir du 10 avril 2005, la période pour le renouvellement pour les privilèges des entreprises a augmenté, passant d'une année à trois ans, à l'exception de la vente au détail de munitions, qui a été modifiée d'un an à cinq ans.
- Les droits pour l'enregistrement ont été abrogés en raison de l'annonce de la ministre concernant les droits d'enregistrement le 20 mai 2004.
- À compter du 10 avril 2005, les droits pour les permis de non-résidents ont été réduits de 50 p. 100 en raison des modifications prévues dans le projet de loi C-10A. Les recettes prévues relatives aux permis de non-résidents tiennent compte de cette modification.
- Les recettes prévues et actuelles pour les droits applicables au traitement des demandes d'accès présentées en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* sont d'environ 2 000 \$ par année, selon le Rapport annuel au Parlement (2004-2005) – *Loi sur l'accès à l'information* et *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Pour plus de renseignements, veuillez consulter le site Web du [CAFC](#).

C. Autres renseignements :

1. Les études du prix de revient des droits ont été effectuées en 1995, à la suite de la mise en œuvre prévue du nouveau Système canadien d'information relativement aux armes à feu (SCIRAF II) en décembre 2005, bon nombre des processus administratifs de l'exécution du Programme des armes à feu auront changé. Par conséquent, les études originales sur les droits devront être examinées de nouveau au cours des prochains 18 à 24 mois, lorsque le nouveau système et les processus administratifs auront été normalisés.
2. Les normes actuelles de rendement et de service à la clientèle doivent être révisées et de nouvelles normes doivent être définies au cours des 12 prochains mois dans le cadre d'une stratégie globale de conformité à la *Loi sur les frais d'utilisation*.
3. Des mécanismes de surveillance seront établis, parallèlement à l'élaboration de normes de rendement, au cours des 12 prochains mois, et il en sera fait rapport dans le RMR de 2005-2006.
4. Le Centre des armes à feu Canada a pour politique de dispenser des frais de reproduction lorsque moins de 200 pages sont divulguées. Toutefois, lorsque plus de 200 pages sont divulguées, des frais peuvent être calculés pour le nombre total de pages. Pour des demandes volumineuses et complexes, des frais de recherche et de préparation sont facturés et déterminés en fonction de chaque cas.

				2004-2005			Années de planification				
A. Droits d'utilisation	Type de droits	Autorité établissant les droits	Date de la dernière modification	Recettes prévues (en millions de dollars)	Recettes réelles (en millions de dollars)	Coût total (en millions de dollars)	Norme de rendement	Résultats de rendement	Exercice	Recettes prévues (en millions de dollars)	Coût total estimé (en millions de dollars)
Droits applicables au traitement des demandes d'accès présentées en vertu de la Loi sur l'accès à l'information	Autres produits et services	Loi sur l'accès à l'information	1992	0,0	0,0	0,2	Cadre de travail en voie d'élaboration par le SCT Plus d'info. : http://lois.justice.gc.ca/fr/A-1/39.html	83 % des demandes présentées en vertu de la Loi sur l'accès à l'information ont été traitées en 60 jours; 97 % des demandes présentées en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels ont été traitées en 60 jours.	2005-2006 2006-2007 2007-2008	0,0	0,2
				0,0	0,2	0,0				0,2	
				0,0	0,2	0,0				0,2	
				Sous-total : 12,0	Sous-total : 11,2				2005-2006 2006-2007 2007-2008	Sous-total : 16,9 Sous-total : 20,9 Sous-total : 20,5	
				Total : 12,0	Total : 11,2	Total : 0,2				Total : 58,0	

Tableau 8-A : Modèle de rapport sur les droits d'utilisation 2004-2005 – Loi sur les frais d'utilisation

A. Droits d'utilisation	Type de droits	Autorité établissant les droits	Date de la dernière modification	2004-2005					Années de planification		
				Recettes prévues (en millions de dollars)	Recettes réelles (en millions de dollars)	Coût total (en millions de dollars)	Norme de rendement	Résultats de rendement	Exercice	Recettes prévues (en millions de dollars)	Coût total estimé (en millions de dollars)
Permis d'entreprise	Établi par règlement	Règlement sur les droits applicables aux armes à feu	10 avril 2005	0,6	0,5	Section C Autre information Voir note (1)	Section C Autre information Voir note (2)	Section C Autre information Voir note (3)	2005-2006 2006-2007 2007-2008	0,6 0,0 0,0	Section C Autre information Voir note (1)
Permis de particulier	Établi par règlement	Règlement sur les droits applicables aux armes à feu	1 ^{er} décembre 1998	7,0	6,0	Section C Autre information Voir note (1)	45 jours	86 % des demandes sont traitées en 45 jours	2005-2006 2006-2007 2007-2008	13,8 18,7 18,3	Section C Autre information Voir note (1)
Certificat d'enregistrement	Établi par règlement	Règlement sur les droits applicables aux armes à feu	Droits d'enregistrement abrogés le 20 mai 2004	0,2	0,6	Section C Autre information Voir note (1)	30 jours	89 % des demandes sont traitées en 30 jours	2005-2006 2006-2007 2007-2008	0,0 0,0 0,0	Section C Autre information Voir note (1)
Autorisations	Établi par règlement	Règlement sur les droits applicables aux armes à feu	1 ^{er} décembre 1998	0,3	0,3	Section C Autre information Voir note (1)	Section C Autre information Voir note (2)	Section C Autre information Voir note (3)	2005-2006 2006-2007 2007-2008	0,25 0,25 0,25	Section C Autre information Voir note (1)
Permis de non-résident	Établi par règlement	Règlement sur les droits applicables aux armes à feu	10 avril 2005	3,8	3,7	Section C Autre information Voir note (1)	Section C Autre information Voir note (2)	Section C Autre information Voir note (3)	2005-2006 2006-2007 2007-2008	1,88 1,88 1,88	Section C Autre information Voir note (1)
Services pour le remplacement de documents	Établi par règlement	Règlement sur les droits applicables aux armes à feu	10 avril 2005	0,1	0,1	Section C Autre information Voir note (1)	Section C Autre information Voir note (2)	Section C Autre information Voir note (3)	2005-2006 2006-2007 2007-2008	0,1 0,1 0,1	Section C Autre information Voir note (1)

Tableau 7 : Besoins de ressources par direction/secteur

Par organisation :

Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique	
Réels 2004-2005 (en millions de dollars)	
Bureau du commissaire	0,4
Activités du Programme	86,0
Politiques, communications et consultations	2,3
Finances, administration, vérification et évaluation	3,2
Ressources humaines	0,9
Total	92,8

Par secteur :

Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique	
Réels 2004-2005 (en millions de dollars)	
Directeur de l'enregistrement	2,6
CAF fédéraux	6,2
CAF provinciaux et collectivités et organismes autochtones et autres	12,6
Bureau central de traitement	7,4
TI et télécommunications	51,3
Partenaires fédéraux	5,9
Services ministériels	6,8
Total	92,8

Tableau 5 : Passif éventuel

Passif éventuel	31 mars 2004	31 mars 2005
Réclamations imminentes	21,8 millions de dollars	0 \$
Total du passif éventuel	21,8 millions de dollars	0 \$

Dans le Rapport ministériel sur le rendement 2003-2004, il y avait un montant de 21,8 millions de dollars indiqué comme un montant de passif non comptabilisé. Ce montant était lié au travail effectué par Team CENTRA pour l'élaboration d'une solution opérationnelle pour le remaniement du Système canadien d'information relativement aux armes à feu SCIRAF II et la mise en œuvre de la solution dans le cadre du modèle de Nouveau mode de prestation de services (NMPS). Le contrat original avec Team CENTRA n'exigeait pas de paiement jusqu'à la date d'effet du service. On a cependant reconnu que l'entrepreneur, par suite d'un certain nombre de circonstances, avait engagé des coûts à l'extérieur du contrat approuvé officiellement. Les négociations permanentes visaient à régulariser les problèmes, mais aucune solution officielle n'avait été trouvée avant la fin de l'année (2003-2004). Un avis juridique obtenu du ministère de la Justice conclut que seul le travail accompli par Team CENTRA, qui avait été approuvé par le CT et qui était couvert par le contrat ou les modifications, devrait être imputé à l'exercice 2003-2004, et que le travail restant ne devrait pas être imputé au crédit de 2003-2004. En février 2005, les ministres du CT ont donné l'approbation effective de projet pour le remaniement du Système canadien d'information relativement aux armes à feu SCIRAF II et une modification connexe du contrat. La modification a entraîné l'élimination du passif non comptabilisé. Pour obtenir plus d'information, veuillez consulter le tableau 10 – Renseignements sur les dépenses du projet.

Tableau 6 : Source des recettes non disponibles

(en millions de dollars)				2004-2005			
Réelles	Réelles	Budget des dépenses principal	Dépenses prévues	Autorisations totales	Réelles		
Demandes / renouvellement de permis	(3)	11,7	S.O.	12,0	S.O.	10,6	
Demandes d'enregistrement ⁽¹⁾	(3)	4,6	S.O.	6,1	S.O.	0,6	
Divers ⁽²⁾	(3)	0,1	S.O.	0,1	S.O.	0,1	

Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique

Total des recettes non disponibles	15,6	16,4	S.O.	18,2	S.O.	11,3
------------------------------------	------	------	------	------	------	------

- (1) Les droits d'enregistrement ont été abolis à la suite de l'annonce faite par le gouvernement en mai 2004 et, par conséquent, les recettes prévues ne se sont pas concrétisées.
- (2) Divers comprends les remboursements des dépenses de l'exercice précédent, selon les comptes publics et d'autres recettes perçues, telles que les frais des demandes relatives à l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels (AIPRP).
- (3) Les détails pour 2002-2003 ne sont pas disponibles, car ces montants ont été inclus dans les recettes totales enregistrées par le ministère de la Justice.

Tableau 3 : Postes votés et législatifs

Credat ou poste législatif	Credat ou libelle législatif	2004-2005 (en millions de dollars)			
		Dépenses réelles	Autorisations	Dépenses prévues	Budget principal
20	Dépenses de fonctionnement	77,2	82,1	82,1	82,1
25	Subventions et contributions	12,6	14,5	14,5	14,5
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	2,9	2,9	3,7	3,7
(S)	Remboursement des montants crédités aux recettes les années précédentes	0,1	0,1	0,0	0,0
Total*		92,8	99,6	100,3	100,3

*Se reporter au tableau 1 pour l'explication des écarts.

Tableau 4 : Coût net du Ministère

2004-2005 (en millions de dollars)		Coût net 2004-2005 du CAFc	
Dépenses réelles totales		92,8	
Plus : Services reçus sans frais			
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)		1,9	
Cotisation représentant la part de l'employeur des primes d'assurance des employés et des dépenses payées par le SCT (à l'exclusion des fonds de roulement)		1,4	
Protection des accidents du travail assurée par Développement social Canada		S.O.	
Salaires et dépenses connexes des services juridiques fournis par Justice Canada		0,5	
Moins : Recettes non disponibles		(11,3)	
		85,3	

Nota : Pour d'autres coûts indirects du Programme non remboursés par le CAFc, voir le tableau 17 - Coûts
intégraux du Programme des armes à feu pour le gouvernement fédéral.

Tableau 2 : Utilisation des ressources par activité du Programme du CAFC

2004-2005									
Total	Plus : Non-budgétaire		Budgétaire					(en millions de dollars)	
	Emprunts, investissements et avances	Total : Dépenses budgétaires nettes	Moins : Revenu disponible	Total : Dépenses budgétaires brutes	Contributions	Imm.	Fonctionnement	Dépenses prévues	Autorisations
								Dépenses réelles	
								85,8	85,1
								0,0	0,0
								14,5	14,5
								100,3	99,6
								0,0	0,0
								80,2	85,8
								0,0	0,0
								12,6	14,5
								92,8	99,6
								0,0	0,0
								92,8	92,8

Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique

Explication des écarts : Fonctionnement	
Autorisations : 85,1 millions de dollars	L'écart net entre les autorisations et les dépenses réelles pour le fonctionnement peut être attribué en majeure partie à une réduction du niveau des services professionnels et spéciaux, l'attribution de marchés et d'autres activités.

Explication des écarts : Contributions	
Autorisations : 14,5 millions de dollars	L'écart de 1,9 million de dollars entre les autorisations et les dépenses réelles est attribuable en majeure partie à une réduction du niveau des coûts remboursés à la province de Québec et à l'activité de programme limitée liée au programme ou l'initiative de collectivités ou organismes autochtones ou autres.

3.3 Tableaux financiers

Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et réelles

(en millions de dollars)	Réelles 2002-2003	Réelles 2003-2004	Budget principal	Dépenses prévues	Autorisations	Réelles
	2004-2005					
Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique	78,2	101,6	100,3	100,3	99,6	92,8
Total	78,2	101,6	100,3	100,3	99,6	92,8

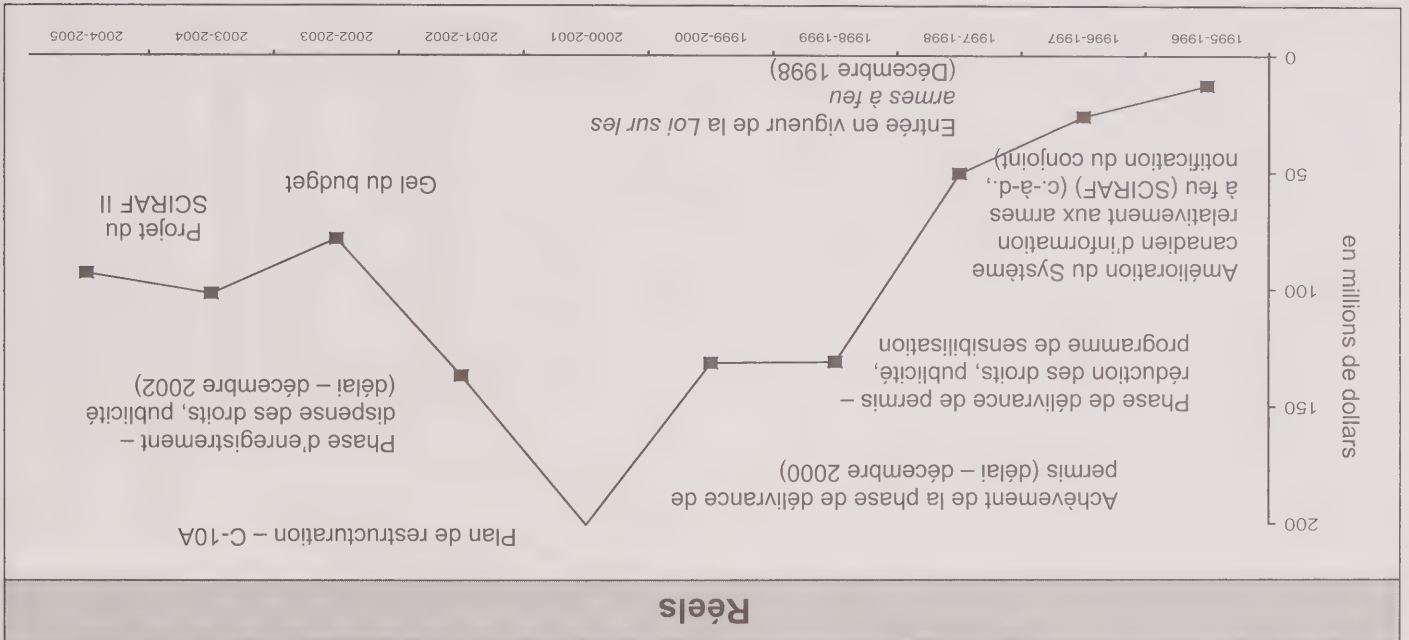
Total	78,2	101,6	100,3	100,3	99,6	92,8
Moins : recettes non disponibles	(15,6)	(16,4)	S.O.	(18,2)	(18,3)	(11,3)
Plus : coût des services reçus sans frais	S.O.	4,4	S.O.	S.O.	S.O.	3,8
Coût net du Ministère	62,6	89,6	S.O.	82,1	S.O.	85,3

Équivalents temps plein (ETP)		309	S.O.	305	S.O.	325
--------------------------------------	--	-----	------	-----	------	-----

Explication des écarts		
<p>Budget principal : 100,3 millions de dollars Autorisations : 99,6 millions de dollars</p> <p>L'écart net de 0,7 million de dollars entre le budget principal et les autorisations est le résultat de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ajustement des calculs de fin d'année des régimes d'avantages sociaux des employés aux fins des Comptes publics (diminution de 0,8 million de dollars); traitement comptable des remboursements des montants crédités aux recettes des années précédentes (0,1 million de dollars). 	<ul style="list-style-type: none"> La réduction du coût des services reçus sans frais est attribuée à une réduction des budgets des salaires prévus. La prévision influe sur la détermination de la cotisation pour les installations de TPSCGC (13 p. 100) et les contributions couvrant la part de l'employeur des primes d'assurance et des dépenses (8 p. 100) qui sont comptabilisées par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). 	<p>Coût des services 2003-2004 : 4,4 millions de dollars Coût des services 2004-2005 : 3,8 millions de dollars</p>
<p>ETP prévus : 305 ETP réels : 325</p> <p>L'écart entre les ETP prévus et les ETP réels est le résultat de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> incidence du nivellement de la charge pour le renouvellement des permis; projet d'intégrité des données en ce qui a trait à l'information dans le système du Registre. 		

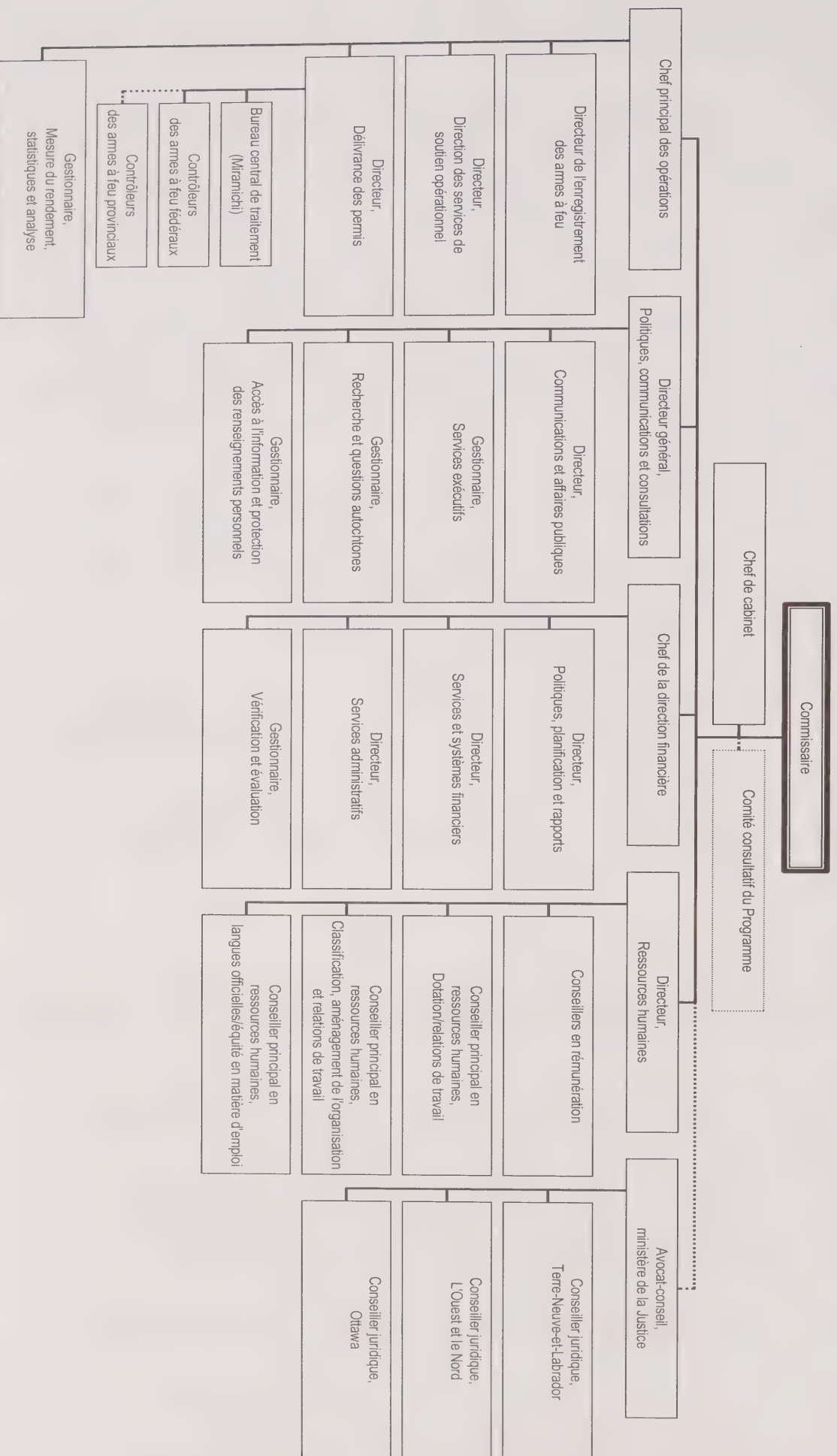
3.2 Perspective pluriannuelle des coûts du Programme

Le Programme canadien des armes à feu est un programme complexe, technique et intergouvernemental. Cette particularité, alliée à un contexte public fortement tendu et à des délais de délivrance de permis et d'enregistrement fixés par la loi, a donné lieu au départ à des coûts de mise en œuvre élevés. Le tableau ci-dessous montre les coûts engagés par le CAFC à l'appui du Programme depuis l'adoption de la *Loi sur les armes à feu* en décembre 1995. Les coûts de fonctionnement annuels du Centre ont baissé, s'établissant à 92,8 millions de dollars en 2004-2005, ce qui est moins de la moitié de ce qu'ils étaient pendant la période de pointe en 2000-2001. Le CAFC a établi des niveaux de référence de 82,3 millions de dollars à compter de l'exercice 2005-2006.



STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

CENTRE DES ARMES À FEU CANADA



SECTION III – INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

3.1 Information organisationnelle

Le RMR fait rapport de toutes les opérations du CAFC sous l'activité « Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique » et six sous-activités. Cette activité est menée par deux unités opérationnelles.

Unités opérationnelles	Sous-activité
<p>Opérations du Programme</p> <p>Secteur dirigé par le chef principal des opérations, chargé de la délivrance de permis et des autorisations, des contrôleurs des armes à feu fédéraux, des ententes de contribution provinciales, de l'enregistrement, du Registre des armes à feu, du Bureau central de traitement (BCT) ainsi que de la technologie de l'information.</p>	<p>Délivrance de permis</p> <p>Enregistrement</p> <p>Contrôle aux frontières</p>
<p>Politiques, communications et consultations</p> <p>Direction dirigée par un directeur général chargé des politiques, des services exécutifs, des affaires parlementaires, de la recherche et des questions autochtones, de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels, des affaires publiques et des communications.</p>	<p>Sensibilisation du public/des intervenants</p> <p>Soutien au système juridique</p> <p>Initiatives internationales</p>

En plus des deux directions opérationnelles, les trois fonctions de soutien (Finances et administration, Ressources humaines et Services juridiques) sont dirigées par les titulaires des postes suivants :

- **Chef de la direction financière**, chargé de la planification, de la présentation de rapports et de l'analyse, des services et des systèmes financiers, des services administratifs et de la vérification et de l'évaluation;
- **Directeur, Ressources humaines**, chargé de la rémunération, de la dotation / des relations avec le personnel, de la classification / de la conception de l'organisation et des relations de travail et des langues officielles / de l'équité en matière d'emploi;
- **Avocat-conseil**, chargé des services juridiques fournis par l'entremise du ministère de la Justice du Canada.

2.3 Ressources financières et humaines

2004-2005						
		Ressources financières (en millions de dollars)		Ressources humaines*		
Activité	Dépenses prévues	Autorisations	Dépenses réelles	Prévues	Autorisations	Réelles
Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique	100,3	99,6	92,8	305	-	325
Total	100,3	99,6	92,8	305	-	325

* Les ressources humaines attribuées à l'avocat-conseil et les activités de soutien juridique sont comptabilisées dans l'effectif du ministère de la Justice.

En 2004-2005, le C AFC a mis en œuvre une fonction indépendante de vérification et d'évaluation internes qui a directement accès au commissaire du Centre et au Comité ministériel de vérification et d'évaluation. Le Centre a en outre élaboré et doté un plan de vérification et d'évaluation pluriannuel. Au cours de l'exercice, deux cadres de vérification axés sur les risques (CVAR) et deux cadres de gestion et de responsabilisation axés sur les résultats (CGRR) ont été élaborés à l'appui des programmes de contributions du Centre. Ces documents donnent l'occasion au C AFC de déterminer et de gérer les risques afin d'améliorer la gestion d'ensemble du Programme de financement des armes à feu aux fins des activités de contribution et de concourir à la saine gestion des ressources et à une prise de décision plus efficace.

Le C AFC a réussi à établir des niveaux de référence permanents pour le Programme des armes à feu en 2004-2005. Il s'agissait d'une étape cruciale pour la planification et l'exécution du Programme à l'avenir. L'exercice financier a également été marqué par la création de deux crédits parlementaires de fonctionnement et des défis correspondants consistant à séparer les activités d'enregistrement des activités de délivrance de permis et autres. Le moment correspond également à l'élaboration d'une nouvelle structure d'Architecture d'activités de programme (AAP) pour le C AFC. Par ailleurs, le Centre a fait l'objet d'un examen gouvernemental du Programme.

Finances, administration, vérification et évaluation

Le C AFC reconnaît qu'il est impérieux de collaborer avec les partenaires afin de relever les défis qui nous attendent, particulièrement les organismes centraux. Une étroite collaboration existe déjà avec d'autres ministères du portefeuille de Sécurité publique et Protection civile Canada, ainsi qu'avec la collectivité des petits ministères et organismes fédéraux.

- préoccupations au sujet de la capacité du C AFC à assumer ses nouvelles obligations aux termes de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)*;
- difficultés à bâtir une capacité stratégique de RH au C AFC capable de fournir des conseils aux gestionnaires en matière de planification des RH, de recrutement, de planification de carrière, etc., par opposition à des restrictions du service aux activités de dotation, classification et rémunération;
- absence de plusieurs politiques internes dans des secteurs clés et, par conséquent, obligation de se reporter uniquement aux politiques des organismes centraux.

La capacité interne limitée en ressources humaines du C AFC a imposé un certain nombre de pressions au Centre :

Gestion des ressources humaines

Les activités déployées par le C AFC en 2004-2005 ont confirmé que les initiatives de sensibilisation ciblées au niveau local sont et continueront d'être essentielles pour optimiser la contribution du Programme à des collectivités sûres et saines à long terme. Les organisations communautaires et professionnelles sont manifestement intéressées à en apprendre davantage sur le Programme et à trouver des moyens de réaliser les objectifs en matière de sécurité publique grâce à un ensemble de partenariats et d'activités de communication partagées et efficaces. Ceci est pris en compte dans les priorités du C AFC pour 2005-2006, comme cela est présenté dans le Rapport sur les plans et les priorités, déposé le 24 mars 2005.

Parallèlement, la longue période entre l'adoption du projet de loi C-10A en mai 2003 et l'annonce des nouveaux règlements mettant en vigueur les modifications législatives ont fait naître une certaine incertitude parmi les clients et les intervenants du Programme quant au moment auquel les éléments du Programme seraient ajustés, le cas échéant. Ces craintes ont été atténuées grâce à des communications systématiques avec les clients, principalement au moyen du site Web du C AFC et par le truchement du centre d'appel national. L'engagement des partenaires du Programme, notamment la GRC et l'ASFC, a été également crucial à cet égard, et grâce à leurs réseaux professionnels de contacts, il a été possible de communiquer davantage encore des renseignements exacts sur l'état d'avancement des changements proposés.

responsabilité de signaler des changements. Le Centre continue de collaborer avec des clients et des groupes d'intervenants pour garantir que l'information sur le Programme est généralement disponible et faire en sorte que les clients soient au courant de leurs responsabilités imposées par la loi. La confiance des clients dans notre base de données est essentielle à la réussite du Programme.

Le souci de l'excellence dans la prestation du service à la clientèle a continué de présenter des occasions ainsi que de lancer des défis au C AFC. Les processus internes ont été rationalisés afin de favoriser la satisfaction du client et des réductions des coûts du Programme. La prestation novatrice du service a amélioré l'accès des clients au Centre. Les clients ont réagi favorablement aux nouveaux canaux de prestation proposés grâce à des enregistrements simplifiés sur le Web, qui facilitent la conformité à la loi tout en réduisant les coûts à l'unité du Programme. En 2004-2005, un total de 65 p. 100 des demandes d'enregistrement de particuliers ont été présentées en direct.

Politiques, communications et consultations

Le Programme des armes à feu a continué de retenir considérablement l'attention du public et des parlementaires tout au long de la période de référence. Ceci lui a fourni l'occasion de communiquer et de confirmer la base de politique publique pour divers éléments du Programme, notamment la délivrance de permis, l'enregistrement, la formation de sécurité et les contrôles frontaliers, comme éléments complémentaires des efforts déployés globalement en matière de sécurité communautaire. Les activités de sensibilisation et de consultation diverses ont fait ressortir nettement que la valeur du Programme et la façon dont il s'inscrit à l'appui du travail de la police et d'autres organismes sont bien mieux comprises lorsque les données fondamentales sur l'utilisation de l'information du Programme des armes à feu et les raisons d'être des éléments du Programme sont présentées de façon claire et concise.

Les observations recueillies lors de consultations publiques nationales et régionales sur le Programme et sur les modifications proposées aux règlements, qui se sont déroulées à la fin 2003, allées aux résultats des consultations entreprises dans le cadre de l'examen ministériel du Programme des armes à feu au début 2004, ont fourni un trésor d'information et de points de vue dont le C AFC doit tenir compte. Par conséquent, nous avons eu l'occasion de peaufiner les propositions réglementaires afin de réaliser un nombre d'objectifs qui sont importants pour les Canadiens et les Canadiennes – amélioration du service à la clientèle grâce à des processus plus simples et plus rapides; amélioration de l'efficacité des opérations et faire en sorte que le SCIRAF contienne la meilleure information possible à l'appui des objectifs de sécurité publique de la loi et du travail de la police et d'autres entités de nos collectivités. Les modifications réglementaires annoncées en décembre 2004 ont mis en évidence les résultats de ce processus. L'ensemble du processus a confirmé la valeur et la nécessité continues de la consultation du public et de l'engagement des intervenants envers un programme si complexe et technique comme le Programme des armes à feu.

et est coprésidé par le Centre des armes à feu Canada et le Bureau of Alcohol, Tobacco, Firearms and Explosives.

Au cours de la dernière année, le Groupe consultatif a élaboré une stratégie de communication conjointe pour aider à empêcher le mouvement illégal d'armes à feu et y sensibiliser davantage le public. Le Groupe a contribué à faire progresser des initiatives en collaboration pour combattre la contrebande transfrontalière d'armes à feu, notamment l'élaboration d'un accord pour permettre le partage d'information balistique et un accord pour aider les agents chargés de l'application de la loi à retracer les armes à feu confisquées sur les lieux du crime.

Le Centre des armes à feu Canada a participé aux négociations internationales pour l'élaboration d'un « instrument international portant sur le marquage et le dépiquage des armes légères et de petit calibre » des Nations Unies.

Parmi les pays qui ont demandé conseil et aide au Centre des armes à feu Canada pour l'élaboration de leurs propres initiatives législatives ou administratives de contrôle des armes à feu, citons l'Irlande, le Danemark et l'Australie.

Sous-activité	Indicateurs de rendement
Sensibilisation du public	Consultations continues et ciblées auprès des principaux intervenants et sensibilisation auprès de ceux-ci

Consultations continues et ciblées auprès des principaux intervenants et sensibilisation auprès de ceux-ci

En 2004, le CAFC a effectué un ensemble d'activités visant à informer les Canadiens et les Canadiennes au sujet des exigences de la loi, des modifications de la loi et des règlements, des services disponibles et des avantages et contributions du Programme à la sécurité publique. Un exemple de ceci est l'expédition des demandes de renouvellement directement aux clients dont les permis viennent à échéance.

2.2 Risques, défis et leçons retenues

Le CAFC a fait face à un certain nombre de défis et de risques dans l'exécution du Programme canadien des armes à feu au cours de l'année dernière, notamment la mise en œuvre de changements du Programme qui ont découlé des modifications apportées à la *Loi sur les armes à feu* et à ses règlements d'application, l'élaboration d'une stratégie de sensibilisation publique pour maintenir et améliorer la conformité au Programme, la garantie de l'exactitude et de l'intégrité de l'information sur les armes à feu, et des initiatives pour combattre le mouvement illégal d'armes à feu au-delà des frontières. Dans cette partie, nous examinons les défis cruciaux auxquels le CAFC a dû faire face en 2004-2005, ainsi que les leçons retenues qui peuvent être puisées dans l'expérience et appliquées au travail futur.

Exécution du Programme

Le rôle le plus important du CAFC consiste à garantir la conformité continue des exigences en matière de délivrance de permis et d'enregistrement. Le CAFC a connu des situations dans lesquelles les données relatives à certains de ses clients ne sont pas à jour (p. ex., l'adresse du client). Ceci est imputable en partie au fait que les clients ne sont pas conscients de la

¹ Les statistiques de l'ASFC ne sont disponibles que par année civile.

Le Canada collabore avec les États-Unis dans le cadre du Groupe consultatif Canada-États-Unis sur le trafic des armes à feu pour endiguer le flot d'armes à feu illégales qui traversent la frontière. Ce groupe est l'un des huit sous-groupes du Forum sur la criminalité transfrontalière

Sous-activité	Indicateurs de rendement
Initiatives internationales	Le CAFC bâtit l'initiative de la frontière intelligente et apporte des contributions concrètes à sa réussite.

L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) administre la plupart des aspects de la circulation des armes à feu à destination et en provenance du Canada. Ceci comprend la confirmation des déclarations d'armes à feu (qui sont réputées être des permis et des enregistrements) lorsque des non-résidents apportent des armes à feu au pays. L'Agence collabore également avec les organismes d'application de la loi pour contrôler la circulation illégale des armes à feu. À l'avenir, l'ASFC attestera également les autorisations d'importation d'armes à feu. En 2004¹, l'ASFC a délivré 78 491 déclarations de non-résidents pour des armes à feu importées temporairement au Canada et a confisqué au total 1 099 armes à feu aux passages frontaliers.

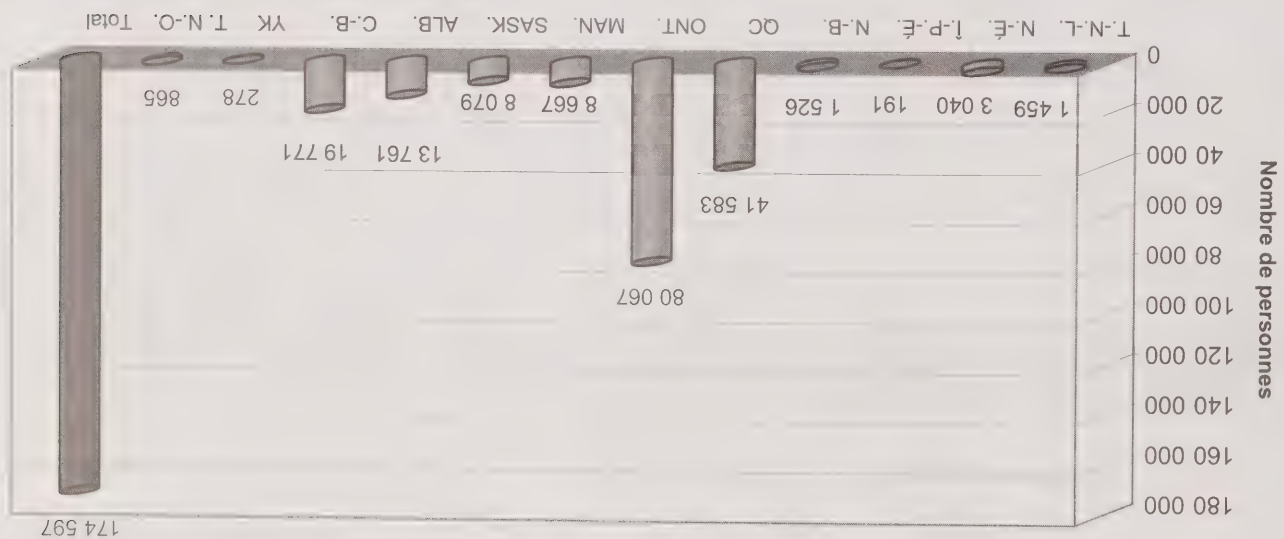
Sous-activité	Indicateurs de rendement
Contrôle frontalier	Autorisations de déclarations de non-résidents pour des armes à feu importées au Canada

PROVINCE	VOLÉES			MANQUANTES			RETROUVÉES		
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Terre-Neuve-et-Labrador	43	0,90 %	14	1,65 %	0	0,00 %			
Nouvelle-Écosse	290	6,06 %	13	1,54 %	6	0,96 %			
Ile-du-Prince-Édouard	5	0,10 %	1	0,12 %	1	0,16 %			
Nouveau-Brunswick	173	3,62 %	10	1,18 %	2	0,32 %			
Québec	1 260	26,33 %	285	33,69 %	132	21,02 %			
Ontario	939	19,62 %	344	40,66 %	307	48,89 %			
Manitoba	315	6,58 %	27	3,19 %	31	4,94 %			
Saskatchewan	310	6,48 %	12	1,42 %	9	1,43 %			
Alberta	667	13,94 %	45	5,32 %	96	15,29 %			
Colombie-Britannique	750	15,67 %	78	9,22 %	43	6,85 %			
Yukon	25	0,52 %	0	0,00 %	0	0,00 %			
Territoires du Nord-Ouest/Nunavut	8	0,17 %	17	2,01 %	1	0,16 %			
Total	4 785	100,00 %	846	100,00 %	628	100,00 %			

Tableau 9 : Armes à feu perdues, manquantes, volées et retrouvées en 2004 (année civile seulement – Statistiques de la GRC)

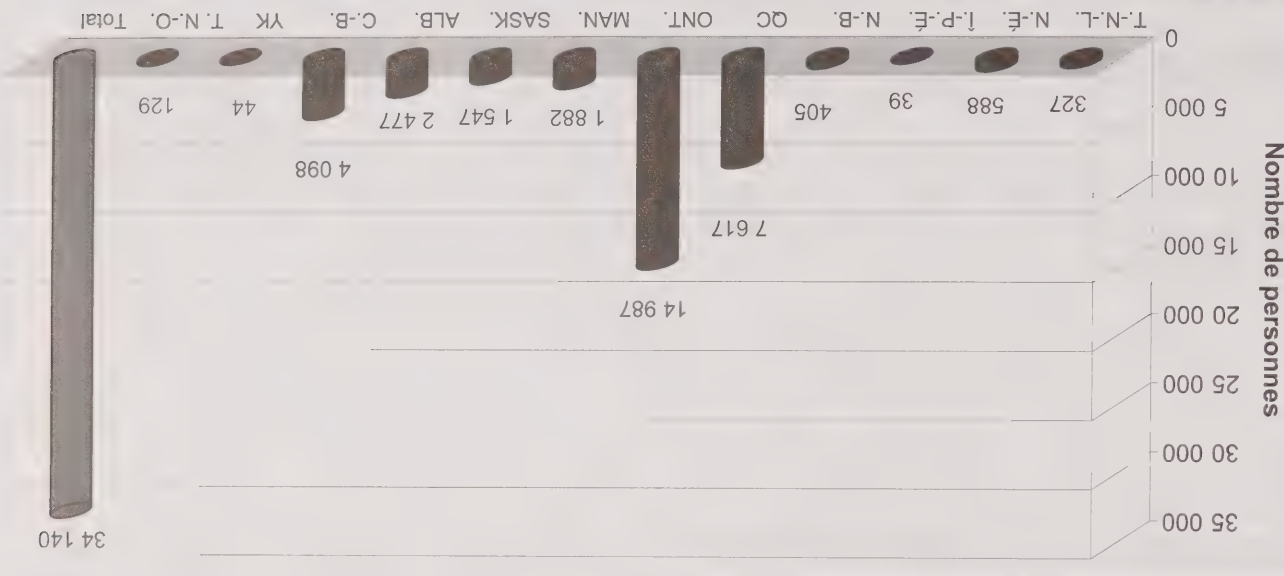
directeur de l'enregistrement des armes à feu de faire en sorte que le dossier dans le SCIRAF soit marqué de la façon appropriée et de prendre les mesures qui s'imposent. Ce marquage aide également la police à retracer une arme à feu ou à mener des enquêtes d'application de la loi. Le tableau 9 donne de l'information sur les armes à feu perdues, manquantes, volées et retrouvées par province et territoire.

Tableau 7 : Nombre de personnes interdites de possession d'armes à feu (au 31 décembre 2004)



* Les statistiques du RCAFED/CIPC ne sont disponibles que par année civile.

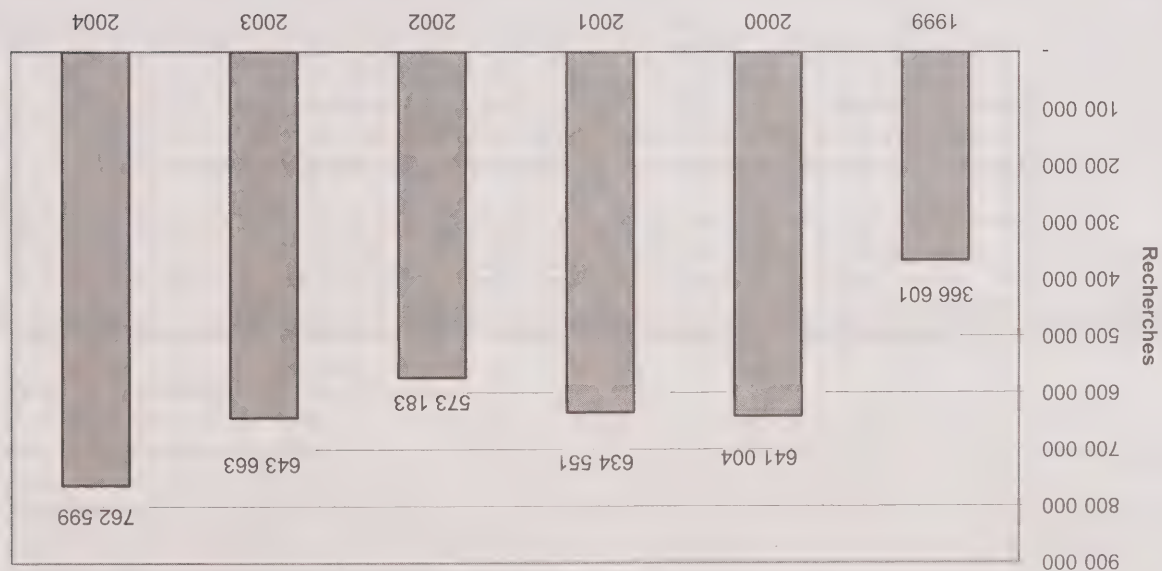
Tableau 8 : Ventilation par province des nouvelles personnes interdites de possession d'armes à feu en 2004



* Pour les tableaux 7 et 8 : Les statistiques pour le Nunavut sont incluses dans celles du Nord-Ouest.

En 2004, un total de 6 259 armes à feu ont été inscrites au CIPC comme étant volées, manquantes ou retrouvées. Une interface entre le dossier sur la propriété du CIPC (armes à feu manquantes ou retrouvées) et le SCIRAF existe. Lorsqu'un organisme de police saisit une arme à feu dans le CIPC (comme étant volée par exemple), le dossier du SCIRAF est automatiquement interrogé pour déterminer l'éventuelle correspondance. Ceci permet au

Tableau 6 : Nombre de recherches dans le Registre canadien des armes à feu en direct par les organismes de police (1999-2004)
(année civile seulement – Statistiques de la GRC)



Le Programme des armes à feu fournit également un canal par lequel les organismes d'application de la loi peuvent communiquer avec le Programme au moyen d'un numéro sans frais 1-800 réservé à la police. Ce service fournit de l'information statistique, de l'information sur le Programme et des données particulières afférentes à un particulier titulaire d'un permis ou à une arme à feu. En 2004-2005, la ligne 1-800 réservée à la police a reçu 2 144 appels.

Le Centre des armes à feu Canada a aidé les instances policières et les procureurs de la Couronne en préparant des affidavits à l'appui de poursuites pour des infractions liées aux armes à feu. Le nombre d'affidavits préparés par le Registre canadien des armes à feu au 31 mars 2005 s'établissait à 4 338.

Lorsqu'un tribunal émet une ordonnance qui interdit à quelqu'un de posséder des armes à feu, l'ordonnance d'interdiction est consignée dans le Centre d'information de la police canadienne (CIPC) et utilisée pour la première vérification et la vérification continue de l'admissibilité des demandeurs et des titulaires de permis. À la fin 2004, un total de 179 287 particuliers étaient interdits de possession d'armes à feu. En 2004, un total de 34 140 particuliers ont été nouvellement inscrits au CIPC comme étant interdits de possession d'armes à feu par les tribunaux, et font partie des 179 287 précédents.

Administration	sans restriction	prohibées	à autorisation restreinte	Total
Nunavut	147	1	1	149
Autre	2 232	9	57	2 298
Total	315 664	10 264	26 073	352 001

La vérification continue garantit que les titulaires de permis peuvent demeurer admissibles à détenir des permis d'armes à feu et que les armes à feu enregistrées demeurent la propriété légitime de leurs propriétaires titulaires de permis. Lorsque la surveillance de l'admissibilité révèle qu'une arme à feu ne devrait plus rester en possession de son propriétaire, le directeur de l'enregistrement est autorisé à révoquer le certificat d'enregistrement. La police est également avisée.

Sous-activité	Indicateurs de rendement
Soutien au système juridique	<ul style="list-style-type: none"> • les appels au numéro sans frais réservé à la police; • le nombre d'enquêtes et de mandats de sécurité publique exécutés grâce à des renseignements fournis par le CAFC; • le nombre de recherches effectuées dans le Registre canadien des armes à feu en direct (RCAFED); • le nombre d'affidavits préparés annuellement; • le nombre d'interventions (saisies) des douanes liées à une activité illégale. <p>Mesure dans laquelle les organismes d'application de la loi et d'autres agents de sécurité publique utilisent l'information fournie par le CAFC, démontrée par :</p>

Mesure dans laquelle les organismes d'application de la loi et d'autres agents de sécurité publique utilisent l'information fournie par le CAFC

L'information du Programme des armes à feu fournie par l'entremise du Registre canadien des armes à feu en direct (RCAFED) aide la police à élaborer des stratégies lorsqu'elle répond à des appels ou enquête sur des actes criminels et la contrebande d'armes à feu illégales. Au 31 décembre 2004¹, les organismes de police avaient effectué près de 3,6 millions de recherches dans le RCAFED. Le nombre de recherches en 2004 s'établissait à 762 599, soit plus de 100 000 recherches de plus qu'en 2003, et a fait augmenter la moyenne quotidienne de 1 700 par jour à plus de 2 000.

¹ Les statistiques du RCAFED/CIPC ne sont disponibles que par année civile.

également réussir l'examen du Cours canadien de sécurité dans le manquement des armes à feu à autorisation restreinte pour posséder et acquérir des armes à feu à autorisation restreinte.

En 2004-2005, un total de 39 921 particuliers ont suivi le Cours canadien de sécurité dans le manquement des armes à feu sans restriction ou à autorisation restreinte. Au 31 mars 2005, un total de 364 850 particuliers avaient suivi au moins l'un de ces cours.

Sous-activité	Indicateurs de rendement
Enregistrement	<p>Mesure dans laquelle le Programme a réduit l'accès aux armes à feu des personnes qui ne devraient pas en posséder</p> <p>Mesures appropriées appliquées aux processus d'enregistrement en ce qui concerne les armes à feu, démontrées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> le nombre de nouveaux enregistrements, de cessions et de désenregistrements (destruction, neutralisation ou exportation d'armes à feu); le nombre d'armes à feu vérifiées.

Mesure dans laquelle le Programme a réduit l'accès aux armes à feu des personnes qui ne devraient pas en posséder : Mesures appropriées appliquées aux processus d'enregistrement en ce qui concerne les armes à feu

L'enregistrement contribue à la sécurité publique en établissant des liens entre les armes à feu et leurs propriétaires légitimes, augmentant ainsi la responsabilité du propriétaire pour l'entreposage et l'utilisation sécuritaires des armes à feu. L'enregistrement contribue en outre à la sécurité publique en fournissant de l'information essentielle à la police et à d'autres agents de sécurité publique pour les aider dans leurs efforts de prévention et d'enquête.

Au 31 mars 2005, un total de 7 013 779 armes à feu avaient été enregistrées à des entreprises et des particuliers. En 2004-2005, le Programme des armes à feu a enregistré 352 001 armes à feu dans la base de données du Système canadien d'information relativement aux armes à feu. Une ventilation par classe d'armes à feu est présentée au tableau 5.

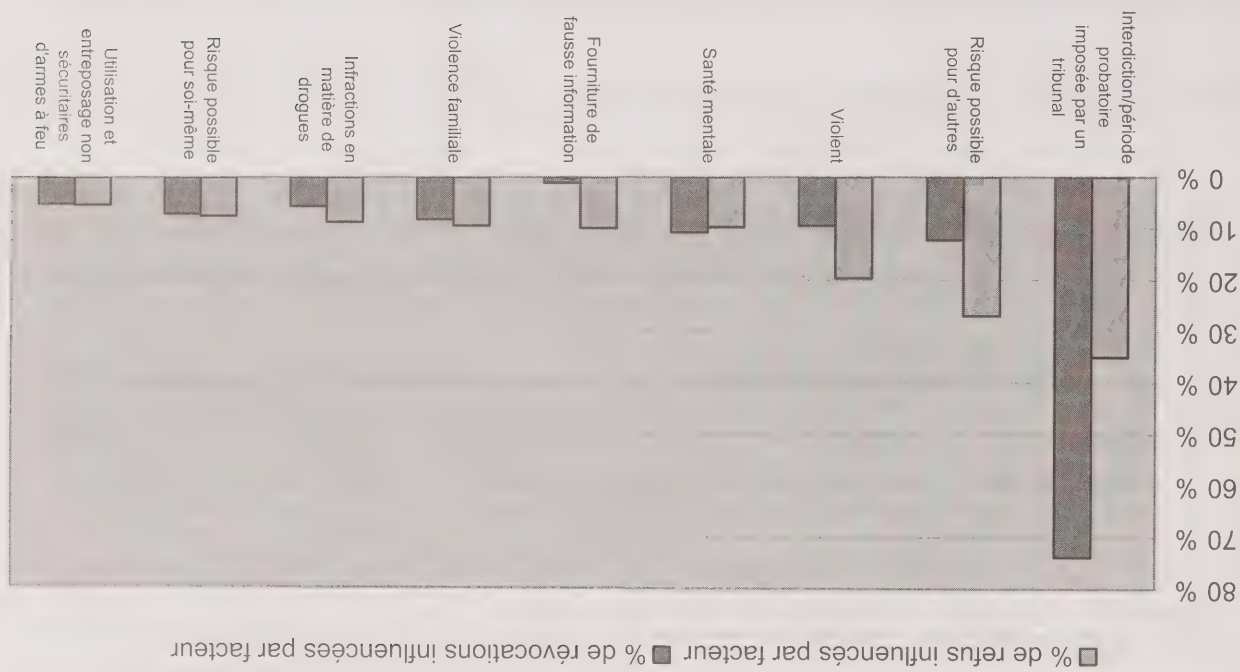
Tableau 5 : Armes à feu nouvellement enregistrées en 2004-2005 par classe d'armes à feu et administration

Administration	sans restriction	prohibées	à autorisation restreinte	Total
Terre-Neuve-et-Labrador	2 226	3	17	2 246
Nouvelle-Écosse	2 038	70	341	2 449
Île-du-Prince-Édouard	291	6	20	317
Nouveau-Brunswick	1 908	36	102	2 046
Québec	52 325	2 478	4 477	59 280
Ontario	211 076	6 898	17 457	235 431
Manitoba	9 949	94	455	10 498
Saskatchewan	4 182	81	217	4 480
Alberta	16 603	252	1 331	18 186
Colombie-Britannique	12 090	324	1 569	13 983
Yukon	337	7	15	359
Territoires du Nord-Ouest	260	5	14	279

	Refusés	Révoqués
2004-2005	423	2 384
2003-2004	875	2 494
2002-2003	1 437	1 688
2001-2002	2 121	798
2000-2001	820	652
1999-2000	303	617
1998-1999	4	107
Total	5 983	8 740

Nota : La date de début de l'exercice 1998-1999 est le 1^{er} décembre 1998 aux fins de la collecte de données.

Tableau 4 : Raisons des refus et révocations de permis (dans l'ordre décroissant de fréquence)



Nota : Un refus ou une révocation peut être influencé par plus d'une raison.

Mesure dans laquelle le Programme a réduit l'accès aux armes à feu des personnes qui ne devraient pas en posséder : Mesure dans laquelle les Canadiens et les Canadiennes utilisent des armes à feu sécuritairement

Le Cours canadien de sécurité dans le maniement des armes à feu et le Cours canadien de sécurité dans le maniement des armes à feu à autorisation restreinte enseignent aux utilisateurs d'armes à feu comment manier, utiliser, entreposer, exposer et transporter des armes à feu et des munitions de façon sécuritaire. Le matériel didactique rappelle également aux particuliers leur responsabilité sociale. Pour être admissibles à un permis d'armes à feu permettant de posséder et d'acquies des armes à feu sans restriction, les particuliers doivent tout d'abord réussir l'examen du Cours canadien de sécurité dans le maniement des armes à feu. Ils doivent

des particuliers et 4 257 permis à des entreprises, à des nouveaux demandeurs et à des demandeurs présentant des demandes de renouvellement, pour un total de 100 395 permis délivrés.

Plus de 80 p.100 des permis délivrés étaient des permis de possession et d'acquisition. Les permis de possession seulement, qui représentent 12 p.100 des permis délivrés, n'étaient disponibles que pour renouvellement aux particuliers qui avaient présenté une demande au départ avant le 1^{er} janvier 2001 et qui ont été continuellement titulaires d'un permis de possession seulement.

Tableau 1 : Nombre de permis délivrés en 2004-2005 (par type de permis)

Type de permis	Nombre de permis délivrés
Permis de possession et d'acquisition pour particuliers	81 533
Permis de possession seulement (renouvellement)	12 051
Permis pour mineurs	2 554
Permis d'entreprises	4 257
TOTAL	100 395

Les permis d'armes à feu sont surveillés pour garantir le maintien de la sécurité publique. En 2004-2005, la vérification de la première demande a entraîné le refus de 423 permis d'armes à feu et la vérification continue de l'admissibilité a entraîné la révocation de 2 384 permis d'armes à feu pour des motifs de sécurité publique. Au 31 mars 2005, le nombre total de refus et de révocations depuis janvier 2001 s'établissait à 14 723.

Tableau 2 : Nombre de refus et de révocations de permis pour des particuliers

	2004-2005	A ce jour (au 31 mars 2005)
Refusés :	423	5 983
Révocés :	2 384	8 740
Total :	2 807	14 723

Tableau 3 : Nombre de refus et de révocations de permis (par année)

Le nombre de refus depuis 2001-2002 a fortement diminué au cours des ans. Ceci est imputable au volume sensiblement plus élevé de demandes de permis reçues pendant cette période, comparativement aux années suivantes, en raison du délai fixé par la loi au 1^{er} janvier 2001 pour la demande du premier permis.

Les raisons des refus et des révocations sont présentées au tableau 4; la raison la plus fréquente étant une interdiction/période probatoire imposée par un tribunal.

Le résultat stratégique du CAFC est aligné sur les résultats atteints mentionnés dans le Rapport annuel du gouvernement au Parlement, intitulé le *Rendement du Canada*. Le CAFC a concouru au thème 3 – Société, culture et démocratie, plus particulièrement au sous-thème « Collectivités sécuritaires » grâce à des initiatives de sécurité publique du Programme des armes à feu qui prévoient la possession, l'utilisation et l'entreposage responsables d'armes à feu et le partage d'information pertinente sur les armes à feu avec la police et d'autres partenaires du Programme afin de prévenir la criminalité liée aux armes à feu et la mauvaise utilisation d'armes à feu au Canada et à l'étranger, et de permettre d'enquêter sur celles-ci.

Les résultats atteints en 2004-2005, qui ont concouru à la sécurité publique, sont présentés pour chacune des sous-activités du CAFC, formulées dans le *Rapport sur les plans et les priorités 2004-2005*.

Sous-activité	Indicateurs de rendement
<p>Délivrance de permis</p>	<p>Mesure dans laquelle le Programme a réduit l'accès aux armes à feu des personnes qui ne devraient pas en posséder.</p> <p>Des mesures appropriées sont appliquées au processus de délivrance de permis et d'enregistrement en ce qui concerne les particuliers et les entreprises, comme le montre :</p> <ul style="list-style-type: none"> le nombre actuel de titulaires de permis; le nombre de permis délivrés, refusés et révoqués; le nombre de demandes de permis exigeant une enquête supplémentaire. <p>Mesure dans laquelle les Canadiens et les Canadiennes utilisent des armes à feu sécuritairement :</p> <ul style="list-style-type: none"> cours de sécurité à l'intention des particuliers; accessibilité des cours de sécurité évaluée par : le nombre de cours de sécurité donnés aux différents endroits; le pourcentage de participants au cours qui jugent que le cours a été utile du point de vue de l'augmentation de la sensibilisation à la sécurité publique.

Mesure dans laquelle le Programme a réduit l'accès aux armes à feu des personnes qui ne devraient pas en posséder : Des mesures appropriées sont appliquées au processus de délivrance de permis et d'enregistrement en ce qui concerne les particuliers et les entreprises

La délivrance d'un permis à un particulier exige que l'on effectue diverses vérifications des antécédents qui sont conçues pour tenir les armes à feu hors de portée de personnes qui ne devraient pas en posséder. On soumet les demandeurs à une vérification afin de déceler des risques éventuels pour la sécurité publique fondés sur leur demande initiale. La vérification continue de l'admissibilité est effectuée pendant toute la vie du titulaire de permis afin de déceler tout risque à la sécurité publique qui pourrait survenir après la première délivrance du permis.

Les entreprises d'armes à feu doivent détenir un permis et les employés qui manient des armes à feu au nom d'une entreprise détentrice d'un permis doivent également être titulaires d'un permis d'armes à feu. Des inspections périodiques font en sorte que les entreprises puissent rendre compte de toutes les armes à feu de leur inventaire et qu'elles opèrent de façon sécuritaire et respectueuse de la loi.

Le Programme des armes à feu n'a cessé de réaliser des progrès dans le secteur de la délivrance de permis. Au 31 mars 2005, il y avait 1 991 124 permis d'armes à feu individuels valides. En 2004-2005, le Programme des armes à feu a délivré 96 138 permis d'armes à feu à

SECTION II – ANALYSE DU RENDEMENT PAR RÉSULTAT

STRATÉGIQUE

Dans cette section, nous présentons le rendement du CAFC en 2004-2005 à l'appui de la réalisation de son résultat stratégique : « Les risques à la sécurité publique provenant des armes à feu au Canada et dans les collectivités internationales sont réduits au minimum. » Le SCT a donné l'option aux ministères, lors de la préparation de leur RMR de 2004-2005, de rendre compte de leurs résultats pour 2004-2005 (en matière de programme et de finances) en utilisant le format d'Architecture d'activités de programme (AAP) élaboré par le SCT. Par conséquent, dans le présent rapport, les activités « Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique » et « Gestion efficace du Centre » remplacent la précédente description Structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) de l'Administration du Programme des armes à feu.

Dans cette section, nous examinons également les risques qui peuvent avoir entravé la capacité du Centre de produire des résultats pendant cette année, ainsi que les leçons qui ont été tirées de tels défis.

2.1 Résultats atteints en 2004-2005

Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique

Le résultat stratégique du CAFC est appuyé par deux activités, en l'occurrence « Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique » et « Gestion efficace du Centre ». Aux fins de la planification et de la présentation de rapports, et par souci de cohérence avec la partie II du Budget principal des dépenses, les ressources connexes à la seconde activité sont intégrées à celles de la première.

Comparaison de la structure de présentation de rapports : du SPRR à l'AAP

Activité	Administration du Programme des armes à feu (SPRR) (en millions de dollars)	Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique (AAP) (en millions de dollars)	Total (en millions de dollars)
Budget principal des dépenses	100,3	100,3	100,3
Dépenses prévues	100,3	100,3	100,3
Autorisations totales	99,6*	99,6*	99,6*
Dépenses réelles	92,8	92,8	92,8

* Les autorisations totales représentent les ressources totales disponibles selon les Comptes publics de 2004-2005

Dans le cadre de l'engagement pris par le C AFC d'apporter continuellement des améliorations et des innovations, les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé, en février 2005, un accord d'infrastructure informatique redéfini qui s'inscrit à l'appui des activités de livraison de permis et d'enregistrement. Une modification de contrat a été signée en mars 2005 avec le prestataire de services pour l'infrastructure du système opérationnel, qui doit être mis en œuvre en décembre 2005. Le nouveau système sera conforme aux systèmes gouvernementaux et aux normes de sécurité. Le système garantira également les niveaux de service les plus élevés, l'efficacité des opérations et la conformité au Programme, tout en permettant de gérer l'information et les services de façon économique.

Les clients qui ont accès aux services gouvernementaux par Internet s'attendent à l'efficacité et à l'efficacité dans un environnement d'information sûr, dans lequel les renseignements personnels sont protégés. De l'information d'actualité sur le Programme et des services transactionnels en ligne sera mise à la disposition des entreprises et des particuliers canadiens. En outre, des partenaires du Programme, notamment les contrôleurs des armes à feu (CAF) et les organismes chargés de l'application de la loi bénéficieront de l'utilisation d'une plate-forme technique sécurisée et fiable.

1.5 Rendement global du Ministère

1.5.1 Milieu opérationnel

Au cours de l'exercice 2004-2005, le rendement global du C AFC a été marqué par quatre facteurs principaux : les répercussions des consultations publiques et l'adoption des règlements afférents au projet de loi C-10A; un examen ministériel et l'annonce connexe de mai 2004; un examen pangouvernemental des programmes et un exercice de réduction des dépenses; et le règlement concernant l'infrastructure de gestion d'information et de technologie du C AFC au moyen de la renégociation des services contractuels.

Le C AFC a publié sur son site Web les résultats des consultations avec les intervenants et les citoyens au sujet des modifications proposées aux règlements qui ont été déposées au Sénat et à la Chambre des communes en juin 2003 pour examen par les comités parlementaires. Les résultats des consultations ont été déterminants pour la formulation des règlements d'application de la *Loi sur les armes à feu* adoptés en 2004, et ceux-ci ont, quant à eux, fourni une certitude relativement au futur milieu opérationnel du Programme des armes à feu, en garantissant une meilleure planification et utilisation des ressources.

Au début de 2004, un examen ministériel du Programme des armes à feu a permis de recueillir les points de vue de nombreux Canadiens et Canadiennes, notamment des représentants de la police canadienne, de propriétaires d'armes à feu, de groupes de défense des droits des victimes, d'entreprises et d'agents de santé publique. Nous avons demandé l'avis des intervenants, en tant que particuliers ou organisations, au moyen d'initiatives de sensibilisation ciblées, de forums de comités ou de projets de recherche. En mai 2004, le gouvernement a annoncé un ensemble exhaustif d'améliorations du Programme des armes à feu fondé, en grande partie, sur les conclusions de l'examen. L'annonce comprenait le contrôle des coûts du Programme par l'imposition d'un plafond annuel de 25 millions de dollars sur les activités d'enregistrement des armes à feu à partir de 2005-2006 et l'élimination des droits pour l'enregistrement et la cession des armes à feu. Dans le cadre de cette annonce, le gouvernement a lancé des mesures distinctes de celles du Programme des armes à feu, qui renforcent la capacité des organismes d'application de la loi à combattre la criminalité liée aux armes à feu et la contrebande d'armes à feu.

À la fin de l'automne 2004, à la suite d'un examen détaillé de diverses options opérationnelles et de financement à l'appui de l'examen des programmes du gouvernement et de l'exercice de réduction des dépenses, le C AFC a reçu l'approbation du Cabinet et du Conseil du Trésor pour l'établissement de niveaux de référence permanents de 82,3 millions de dollars à partir de l'exercice 2005-2006. Cette décision s'inscrivait à l'appui de l'exercice de réduction des dépenses et de l'annonce faite par le gouvernement en mai 2004.

Un examen interne et une restructuration des opérations dans les administrations fédérales des contrôleurs des armes à feu (CAF) ont été effectués afin d'optimiser l'efficacité du Programme. Les résultats de l'examen justifient un renforcement de la prestation de services et des initiatives de sensibilisation ciblées pour les clients et les intervenants. Ils ont également permis de déterminer que la nomination d'un CAF dans chacune des provinces de l'Ouest améliore la prestation de services dans ces provinces ainsi que dans les territoires.

Type	(précédente, permanente, nouvelle)	Dépenses prévues (en millions de dollars)	Dépenses réelles (en millions de dollars)	Aperçu de haut niveau des résultats pour 2004-2005	Situation actuelle (non atteint, atteint, attentes dépassées)
Gestion efficace du Programme		8,6 \$	6,8 \$		
Participation et consultation des clients et des intervenants;	Permanente/ Nouvelle			<p>La consultation publique sur les règlements d'application du projet de loi C-10A et sur leurs modifications a abouti à une rationalisation des processus internes et à l'élimination des droits pour l'enregistrement et la cession des armes à feu.</p> <p>La mise en œuvre permanente du Plan d'amélioration continue du CAFCC, notamment la décentralisation de la Région du Nord-Ouest et la création de postes de contrôleur des armes à feu dans les provinces de l'Ouest, aboutira à un renforcement de l'engagement du CAFCC à être plus sensible aux besoins des intervenants locaux.</p>	Atteint
Amélioration et innovation continues;	Permanente			<p>Le CAFCC continue de respecter ses exigences en matière de rapports financiers envers le Parlement, les organismes centraux et le public grâce à ses RMR, ses rapports sur les plans et les priorités (RPP) et ses états de Comptes publics. Le CAFCC a été félicité par le Receveur général pour la qualité de ses premiers Comptes publics. L'établissement d'options opérationnelles et de financement a entraîné la création de la base de financement du CAFCC à partir de 2005-2006, qui est de 18 millions de dollars inférieure à la base de 2004-2005.</p>	Atteint
Gestion efficace des ressources et amélioration de la transparence et de la reddition de comptes;	Nouvelle			<p>Des progrès ont été réalisés au chapitre du renforcement de la capacité de gestion des ressources humaines du CAFCC et de l'élaboration de politiques et procédures de RH fondamentales. Le CAFCC a présenté son Entente concernant la délégation des pouvoirs et responsabilités de dotation au SCT. Des lignes directrices et des directives ont été émises au personnel, notamment pour l'emploi pour une période déterminée et la procédure de règlement des griefs. Un champion des RH a été nommé par le commissaire pour l'aider à diriger et coordonner les efforts de modernisation des RH.</p>	Atteint
Modernisation des ressources humaines et élaboration d'une structure ministérielle.	Nouvelle				

Appui au système de justice	Nouvelle			<p>La certitude législative et réglementaire résultant des règlements d'application de la <i>Loi sur les armes à feu</i> pris en 2004-2005 a permis de mieux planifier et utiliser les ressources. La mise en œuvre de nouveaux processus et l'amélioration de la fonctionnalité du système, afin de se conformer à la loi, accroîtront l'efficacité du Programme et de services à la clientèle.</p> <p>Des communiqués et des rencontres permanentes entre le CAFC et les services de police ont fait ressortir les besoins du Programme et renforcé la disponibilité d'information relative aux armes à feu pour les collectivités policières grâce à une diversité de canaux.</p>	<p>Non atteint : la loi et les modifications connexes entreront en vigueur le 10 avril 2005 (c.-à-d. 2005-2006)</p> <p>Atteint</p>
<ul style="list-style-type: none"> Mise en vigueur des modifications aux règlements d'application de la <i>Loi sur les armes à feu</i>; Utilisation accrue par les organismes d'application de la loi des renseignements fournis par le Programme des armes à feu. 	Permanente				

<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion de renseignements à l'intention des principaux intervenants et du public, et sensibilisation auprès des différentes collectivités, notamment les collectivités autochtones. 	Permanente			Le CAFC favorise la communication avec sa clientèle grâce à des envois directs par la poste qui informent les clients de certaines activités du Programme. Ainsi, un envoi postal a été effectué au sujet des modifications législatives qui ont des incidences directes pour certains clients. Par ailleurs, les formulaires de renouvellement de permis préremplis sont expédiés aux clients afin qu'ils puissent conserver un permis d'armes à feu valide.	Atteint
Enregistrement des armes à feu du pays et importées <ul style="list-style-type: none"> • Enregistrements continus et rajourneusement du Réseau des vérificateurs; 	Permanente/ Nouvelle			Le CAFC a terminé le traitement de 89 p. 100 des demandes d'enregistrement en 30 jours et il a simplifié et rationalisé le processus de cession afin de favoriser des gains d'efficacité. Par ailleurs, il a insisté sur la communication avec le Réseau des vérificateurs et le recrutement de nouvelles ressources pour l'aider dans cette entreprise.	Atteint
<ul style="list-style-type: none"> • Établissement d'une base solide pour l'infrastructure de la technologie de l'information du Programme; 	Permanente			La modification des contrats avec le prestataire de service a été signée en mars 2005 pour la mise en œuvre d'une nouvelle infrastructure technique prévue pour décembre 2005.	Partiellement atteint : Le projet est à la phase finale de l'élaboration du système.
<ul style="list-style-type: none"> • Contribution aux travaux internationaux relatifs à la lutte contre les crimes liés aux armes à feu. 	Permanente			Le CAFC a concouru au Forum sur la criminalité transfrontalière en tant que coprésident du Groupe consultatif Canada-États-Unis sur le trafic d'armes à feu. L'organisme a participé aux négociations sur l'élaboration d'un « instrument international portant sur le marquage et le dépiçage des armes légères et de petit calibre » des Nations Unies. Le CAFC a également fourni des conseils à d'autres pays pour leurs initiatives législatives ou administratives de contrôle des armes à feu.	Atteint

1.4.3 Rendement global du Ministère : Progrès réalisés dans l'exécution des priorités

Dans le tableau ci-dessous, le CAFC signale les progrès qu'il a réalisés pour atteindre ses priorités qui ont été énoncées dans le *Rapport sur les plans et les priorités* de 2004-2005. Comme ces priorités étaient pour la plupart « permanentes », le progrès témoigne du travail accompli en 2004-2005 pour atteindre les priorités et, en fin de compte, du résultat stratégique pour le CAFC. L'information sur l'état d'avancement (dernière colonne) représente le rendement du Centre sur le plan de l'avancement des travaux en 2004-2005.

Résultat stratégique : Les risques à la sécurité publique provenant des armes à feu au Canada et dans les collectivités internationales sont réduits au minimum

Priorités pour 2004-2005	Type (précédente, permanente, nouvelle)	Dépenses prévues (en millions de dollars)	Dépenses réelles (en millions de dollars)	Aperçu de haut niveau des résultats pour 2004-2005	Situation actuelle (non atteint, atteint, attentes dépassées)
Maximiser les avantages de la <i>Loi sur les armes à feu</i> en matière de sécurité publique		91,7 \$	86,0 \$		
Délivrance de permis aux propriétaires et aux entreprises d'armes à feu					
<ul style="list-style-type: none"> Délivrance de permis, renouvellement des permis (niveaulement de la charge de travail), et stratégies visant à favoriser la conformité; Formation et sensibilisation en matière de sécurité – mettre à jour ou modifier les cours de sécurité partout au pays; 	Permanente/ Nouvelle			<p>Le CAFC a terminé le traitement de 86 p. 100 des demandes de permis en 45 jours et il a réussi à équilibrer la charge de travail pour plus de 700 000 permis afin de favoriser des gains d'efficacité du processus.</p> <p>Un Comité d'examen du Cours canadien de sécurité dans le maniement des armes à feu est chargé d'examiner les manuels de cours afin de les aligner sur les modifications de la <i>Loi sur les armes à feu</i> et des règlements d'application. L'analyse et la planification aux fins de la coordination des changements nécessaires sont terminées. La diffusion est prévue pour l'automne 2005.</p>	Atteint

Résultats stratégiques et cadre de rendement du CAFC

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Les risques à la sécurité publique provenant des armes à feu au Canada et dans les collectivités internationales sont réduits au minimum

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES/FACTEURS DÉTERMINANTS DU CAFC

1. Faire en sorte que les avantages en matière de sécurité publique du Programme canadien des armes à feu soient optimisés.
2. Concourir à la conformité continue avec la loi.
3. Continuer à obtenir l'engagement du public, des partenaires et d'autres collectivités présentant un intérêt afin d'améliorer davantage le Programme.
4. Améliorer davantage la prestation de services à la clientèle.

5. Accroître l'efficacité des opérations internes.
6. Renforcer la mise en œuvre par le CAFC du cadre de responsabilisation de gestion.
7. Présenter de façon exemplaire des rapports de grande qualité et transparents au Parlement et au public.

Activité – Maximiser les avantages de la Loi sur les armes à feu en matière de sécurité publique

Avantages à long terme/résultats escomptés

- Accès réduit aux armes à feu de personnes qui constituent une menace pour la sécurité publique.
- Information utile aux fins du maintien de l'ordre et de l'application de la loi.
- Utilisation et entreposage sécuritaires des armes à feu.
- Services efficaces, axés sur le client et processus rationalisés.

Indicateurs de rendement

- Mesure dans laquelle le Programme a réduit l'accès aux armes à feu des personnes qui ne devraient pas en posséder.
- Mesure dans laquelle les organismes d'application de la loi et d'autres responsables de la sécurité publique utilisent l'information fournie par le CAFC.
- Mesure dans laquelle les Canadiens et les Canadiennes utilisent les armes à feu sécuritairement.
- Mesure dans laquelle le Programme est rentable et respecte les normes de service à la clientèle.

1.4.2 Ressources financières et humaines

Ressources financières totales (en millions de dollars)

Depenses prévues	Autorisations totales	Capacités totales
100,3	100,3	92,8

Ressources humaines totales

Prévues	Posibles	Différence
305 ETP	325 ETP	20 ETP

services et ses programmes au moyen des dépenses de fonctionnement et d'accords de contribution.

Le CAFC élabore et maintient le Système canadien d'information relativement aux armes à feu (SCIRAF), qui est la base de données centrale d'information sur les titulaires de permis et les armes à feu. Il exerce également les responsabilités de contrôle des armes à feu en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut, et à Terre-Neuve-et-Labrador. L'Agence des services frontaliers du Canada est chargée de l'administration des éléments du Programme des armes à feu à la frontière canadienne. La Gendarmerie royale du Canada assure le fonctionnement du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) qui interagit avec le SCIRAF. Le ministère du Commerce international du Canada joue un rôle dans le traitement des licences d'importation et d'exportation.

Les provinces de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse exercent la fonction de contrôle des armes à feu sur leur territoire, en conformité avec la *Loi sur les armes à feu* et les orientations de leur gouvernement. Ces activités provinciales sont financées par le gouvernement du Canada aux termes des accords de contribution conclus avec le CAFC.

Le CAFC collabore également avec des organisations autochtones et d'autres organisations communautaires afin de favoriser la compréhension et le respect des exigences du Programme. Ces efforts sont parfois financés par des accords de contribution conclus avec le CAFC.

Résultats stratégiques et cadre de rendement

Le cadre de haut niveau pour les résultats escomptés et le rendement créé par le CAFC pour le Programme des armes à feu repose sur ce qui suit :

- le résultat stratégique à long terme du CAFC défini dans l'Architecture d'activités de programme (AAP) consiste à « faire en sorte que les risques à la sécurité publique provenant des armes à feu au Canada et dans les collectivités internationales soient réduits au minimum ». Il s'agit de l'objectif primordial du CAFC.
- les orientations clés ou facteurs déterminants du CAFC qui influent sur le choix des priorités et stratégies au CAFC;
- les avantages à long terme pour les Canadiens et les Canadiennes, qui sont les résultats attendus du Programme des armes à feu. Le CAFC contribue directement et/ou indirectement à ces résultats à long terme;
- les indicateurs de rendement de niveau élevé sont les mesures du rendement du CAFC dans le temps.

Les résultats stratégiques et le cadre de rendement du CAFC sont présentés à la page suivante.

1.4 Information sommaire

1.4.1 Raison d'être du CAFC

Mission

Le Centre des armes à feu Canada a pour mission d'accroître la sécurité publique par la possession, l'utilisation et l'entreposage responsables des armes à feu au Canada, pour ainsi aider à réduire les décès et les blessures par balle et la menace que posent les armes à feu. Le Centre apporte aussi son expertise et fournit des renseignements cruciaux aux corps policiers et à d'autres organismes en matière de prévention et d'enquêtes relatives aux crimes commis avec des armes à feu et à la mauvaise utilisation de celles-ci au Canada et à l'échelle internationale.

Valeurs

Alors qu'il donne suite à sa mission, le Centre des armes à feu Canada :

- respecte la possession et l'utilisation légitimes des armes à feu au Canada et appuie les utilisateurs d'armes à feu en assurant un service de qualité ainsi qu'un traitement équitable et une protection des renseignements confidentiels;
- reconnaît que la participation des provinces, d'autres organismes fédéraux, des Peuples autochtones des organisations policières, des propriétaires et utilisateurs d'armes à feu, des instructeurs en matière de sécurité, des vérificateurs, des entreprises et des groupes responsables de la sécurité publique est essentielle à l'exécution efficace du programme et au succès de ce dernier;
- s'engage à réaliser des améliorations et à promouvoir l'innovation de façon continue afin d'atteindre la plus haute qualité de services possible et le niveau optimal en matière de conformité, d'efficacité et de rendement global;
- renseigne ses clients et ses intervenants et encourage leur participation à l'examen et à l'élaboration de politiques, de règlements et de la législation, ainsi qu'à la communication de renseignements cruciaux relatifs aux exigences du programme et ses résultats;
- gère ses ressources de manière réfléchie pour optimiser celles-ci et pour présenter des rapports clairs et précis sur le rendement et la gestion des ressources du programme;
- respecte les valeurs et les normes éthiques de la fonction publique du Canada, et s'engage à assurer la dotation équitable et le perfectionnement du personnel, et à favoriser un milieu de travail qui incite la participation et l'initiative.

Vue d'ensemble du Programme canadien des armes à feu

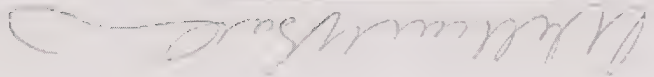
Le Programme canadien des armes à feu est un programme interministériel et intergouvernemental dont le CAFC assume la responsabilité première. Le CAFC finance ses

1.3 Déclaration de la direction

Nous soumettons, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement 2004-2005 du Centre des armes à feu Canada (CAFC).

Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation de rapports énoncés dans le *Guide de préparation – Rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* du Secrétariat du Conseil du Trésor :

- il répond aux exigences particulières de présentation de rapports;
- il utilise une Architecture d'activités de programme approuvée;
- il présente une information cohérente, exhaustive, équilibrée et exacte;
- il fournit une base de responsabilisation pour les résultats recherchés et réalisés grâce aux ressources et aux autorisations qui lui sont confiées;
- il présente un rapport financier fondé sur les chiffres approuvés du budget principal de dépenses et des Comptes publics du Canada.

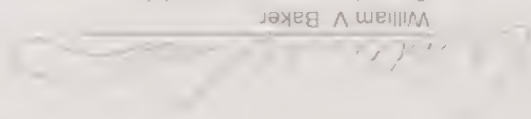


William V. Baker
Commissaire aux armes à feu
Centre des armes à feu Canada



John Brunet, CA
Chef de la direction financière
Centre des armes à feu Canada

Je suis fier des réalisations du Programme en 2004-2005. Les services, l'information et les conseils que nous fournissons contribuent toujours davantage à la sécurité publique, et nous sommes en mesure de le faire à un coût sensiblement réduit. Ces réalisations auraient été impossibles sans le dévouement et l'engagement permanent des employés du Centre des armes à feu Canada, de nos organismes partenaires et de nos intervenants. Je les remercie tous de leur diligence et de leur résolution dans l'exécution de cet important programme de sécurité publique.



William V. Baker

Commissaire aux armes à feu
Centre des armes à feu Canada

1.2 Message du commissaire aux armes à feu



Le Centre des armes à feu Canada a progressé à grands pas, concourant de façon significative à la sécurité publique tout en continuant d'améliorer la prestation de ses services et de réduire les coûts pour les contribuables. Pour une deuxième année de suite, le Centre des armes à feu Canada a réussi à fonctionner dans les limites du budget principal des dépenses approuvé par le Parlement, sans avoir recours à un financement supplémentaire.

En 2004-2005, nous avons réalisé des progrès notables dans l'exécution de notre mission, qui consiste à améliorer la sécurité publique. Ainsi, 2 807 permis d'armes à feu ont été refusés ou révoqués par les contrôleurs des armes à feu pour des motifs de sécurité publique. Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur les armes à feu* en décembre 1998, près de 14 000 particuliers qui souhaitaient acquérir ou conserver des armes à feu, mais qui constituaient un risque pour la sécurité publique, n'ont pas été autorisés à le faire légalement, ce qui a réduit le

risque de décès, de blessure, d'acte criminel et de menace. Le Registre canadien des armes à feu en direct a été interrogé 762 599 fois, soit plus de 2 000 fois par jour, par des policiers et d'autres responsables de la sécurité publique, qui y trouvent de l'aide pour empêcher des incidents impliquant des armes à feu ou pour enquêter sur eux. Au 31 mars 2005, 4 338 affidavits au total avaient été produits par le Registre canadien des armes à feu à l'appui de poursuites pour des crimes liés aux armes à feu dans tout le Canada.

De nombreuses réalisations ont permis d'améliorer le service à la clientèle et d'accroître l'efficacité de nos opérations au cours de la période visée. Ainsi, nous avons simplifié le traitement interne des demandes de cession d'armes à feu et d'autorisation de transport d'armes à feu à autorisation restreinte et prohibées, nous avons rationalisé le processus de renouvellement de permis, et nous avons regroupé nos opérations de centre de traitement et d'appel à Miramichi, au Nouveau-Brunswick.

Par ailleurs, en décembre 2004, le gouvernement a annoncé que les règlements d'application de la *Loi sur les armes à feu* avaient été modifiés. Ces modifications prennent en compte bon nombre des recommandations qui ont été formulées pendant l'examen ministériel et les consultations nationales et régionales qui ont été menées plus tôt par le Centre des armes à feu Canada et les contrôleurs des armes à feu. Elles sont conçues de façon à améliorer encore la prestation de services, à accroître la rentabilité et à favoriser la conformité, tout en garantissant que le Programme des armes à feu continue d'apporter une contribution importante à la sécurité publique.

SECTION I – VUE D'ENSEMBLE

1.1 Message de la ministre

Je suis heureuse de présenter le Rapport ministériel sur le rendement du Centre des armes à feu Canada. Dans ce rapport, nous indiquons les activités et les réalisations du Centre des armes à feu Canada au chapitre de l'exécution du Programme canadien des armes à feu pendant l'exercice 2004-2005.

En mai 2004, le gouvernement a annoncé un ensemble exhaustif d'améliorations au Programme des armes à feu reposant, en grande partie, sur les conclusions d'un examen ministériel entrepris plus tôt cette année-là. Les initiatives clés comprenaient l'élimination des droits pour l'enregistrement et la cession d'armes à feu, le renouvellement de l'engagement à poursuivre les consultations avec les Autochtones au sujet de l'exécution du Programme des armes à feu dans leurs collectivités et le contrôle des coûts du Programme grâce à l'imposition d'un plafond annuel de 25 millions de dollars aux activités d'enregistrement des armes à feu à partir de 2005-2006. L'annonce mentionne également que des mesures distinctes sont prises pour améliorer la capacité des organismes chargés de l'application de la loi à prévenir et à combattre la criminalité liée aux armes à feu.

Par la même occasion, le gouvernement s'est engagé à maintenir à environ 85 millions de dollars par an, à partir de 2005-2006, les besoins de financement futurs prévus du Centre des armes à feu Canada. Le Centre a réalisé d'importants progrès relativement à la réduction de ses coûts. En fait, dans le budget principal des dépenses de 2005-2006, présenté en février 2005, il demande une base de financement permanent de 82,3 millions de dollars, soit une réduction d'environ 59 p. 100 par rapport à 2000-2001 et 18 millions de dollars de moins que les dépenses approuvées pour 2004-2005.

En 2004-2005, le Programme des armes à feu a délivré plus de 100 000 permis d'armes à feu à de nouveaux demandeurs ainsi qu'à des particuliers et à des entreprises renouvelant des permis qui étaient sur le point d'expirer. Par ailleurs, plus de 352 000 armes à feu ont été nouvellement enregistrées au cours de l'année, ce qui renforce davantage l'utilité du Système canadien d'information relativement aux armes à feu.

De nombreux défis se sont dressés lors de la mise en œuvre du Programme canadien des armes à feu. Je suis convaincue que ceux-ci sont relevés avec succès et que le Programme procure d'importants avantages en matière de sécurité publique aux collectivités de tout le Canada, et ce, à un coût raisonnable pour les Canadiens et les Canadiennes.

A. Anne McLellan
Vice première ministre
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du




Table des matières

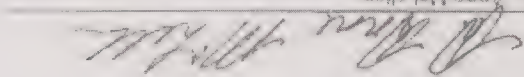
SECTION I – VUE D'ENSEMBLE	1
Message de la ministre	1.1
Message du commissaire aux armes à feu	1.2
Déclaration de la direction	1.3
Information sommaire	1.4
Raison d'être du CAFC	1.4.1
Ressources financières et humaines	1.4.2
Rendement global du Ministère : Progrès réalisés dans l'exécution des priorités	1.4.3
Rendement global du Ministère	1.5
Milieu opérationnel	1.5.1
SECTION II – ANALYSE DU RENDEMENT PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	14
Résultats atteints en 2004-2005	2.1
Risques, défis et leçons retenues	2.2
Ressources financières et humaines	2.3
SECTION III – INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE	28
Information organisationnelle	3.1
Perspective pluriannuelle des coûts du Programme	3.2
Tableaux financiers	3.3
Comparaison des dépenses prévues et réelles	31
Utilisation des ressources par activité du Programme du CAFC	32
Postes votés et législatifs	33
Coût net du Ministère	33
Tableau 5 : Passif éventuel	34
Tableau 6 : Source des recettes non disponibles	34
Tableau 7 : Besoins de ressources par direction/secteur	35
Tableau 8-A : Modèle de rapport sur les droits d'utilisation 2004-2005 – Loi sur les frais d'utilisation	36
Tableau 8-B : Modèle de rapport sur les droits d'utilisation 2004-2005 – Politique sur les normes de service pour les droits externes	39
Tableau 9 : Principales initiatives réglementaires	40
Tableau 10 : Renseignements sur les dépenses du projet	42
Tableau 11 : Rapport d'avancement sur les Grands projets de l'État	44
Tableau 12 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert (PPT)	46
Tableau 13 : Réponse aux comités parlementaires, vérifications et évaluations pour 2004-2005	47
Tableau 14 : Nouveau mode de prestation de services	48
Tableau 15 : Initiatives horizontales	49
Tableau 16 : Politiques sur les voyages	57
Tableau 17 : Programme canadien des armes à feu : coûts intégraux pour le gouvernement fédéral	58
SECTION IV – AUTRES POINTS D'INTÉRÊT	61
Gestion efficace du Centre	61
Résultats atteints en 2004-2005	62
INDEX	67



Centre des armes à feu Canada

Budget des dépenses 2004-2005


Partie III – Rapport ministériel sur le rendement


A. Anne McLellan
Vice-première ministre
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du
Canada

Centre des armes à feu Canada

2004-2005

Rapport ministériel sur le rendement


A. Anne McLellan
Vice-première ministre
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du
Canada

Avant-propos

Le gouvernement du Canada améliore sans cesse ses pratiques de gestion, ce qui constitue pour lui une priorité depuis le dépôt au Parlement, au printemps 2000, du document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Dans sa poursuite de l'excellence en gestion, le gouvernement envisage d'offrir aux Canadiens : un gouvernement à l'écoute, qui sert bien ses citoyens et qui est administré comme une seule et même entité cohérente; un gouvernement innovateur, qui est appuyé par une fonction publique hautement qualifiée, en mesure de bien tirer parti de toute l'information à sa disposition et de faire un usage optimal des fonds publics, tout en tenant compte des risques éventuels; et un gouvernement redevable, qui rend compte clairement et ouvertement de son rendement au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le *Guide pour la préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* : http://www.tbss-sct.gc.ca/ma/dprl/04-05/guide/lines/guide_f.asp). Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secrétaire du Conseil du Canada à l'adresse suivante : <http://www.tbss-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>. Les lecteurs qui désiraient un aperçu global des efforts déployés par le gouvernement du Canada afin d'améliorer la qualité de vie peuvent lire *Le rendement du Canada 2005*, qu'on peut également consulter à l'adresse Internet précitée. Ce rapport est structuré autour de trois grands thèmes (économie durable, fondements sociaux du Canada et la place du Canada dans le monde) et sa version électronique renferme des liens avec les rapports ministériels sur le rendement pertinents. *Le rendement du Canada 2005* renferme également un aperçu spécial des efforts déployés par le gouvernement afin d'améliorer le bien-être des Autochtones.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
OU à : ma-mtr@tbs-sct.gc.ca

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commentant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le Rapport sur les plans et les priorités fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le Rapport sur le rendement met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.



Centre des armes à feu Canada

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2005



Canada Industrial Relations Board

Performance Report

For the period ending
March 31, 2005

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services Canada — 2005

Catalogue No. BT31-4/19-2005
ISBN 0-660-62904-6

This document is available on the TBS Web site at www.tbs-sct.gc.ca
This document is available in alternate formats on request.

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing — PWGSC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Foreword

The Government of Canada has made continuous improvement in its management practices a priority since *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada* was tabled in Parliament in the spring of 2000. Driving the government's pursuit of management excellence is its vision to provide Canadians with a responsive government, which serves citizens and manages itself as a unified, coherent enterprise; an innovative government supported by a highly-qualified public service equipped to leverage information and make the best use of public funds while balancing risk; and an accountable government which answers clearly and openly for its performance to Parliament and to Canadians.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the *Guide for the Preparation of the 2004-05 Departmental Performance Reports*: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_e.asp). Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>. Readers wishing a high level, whole of government overview of the Government of Canada's efforts to improve quality of life should refer to *Canada's Performance 2005* available at the same internet address. This report is structured around three broad policy areas (Sustainable Economy, Canada's Social Foundations and Canada's Place in the World) and, in its electronic version, links to relevant Departmental Performance Reports. *Canada's Performance 2005* also contains a special overview of the government's efforts to improve the well-being of Aboriginal peoples.

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

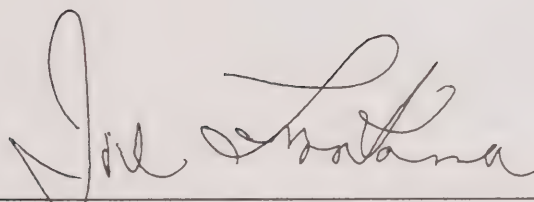
Comments or questions can be directed to:

Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A 0R5
OR at: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

Canada Industrial Relations Board Performance Report

**for the period ending
March 31, 2005**

Approved by: _____

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Joe Fontana', written over a horizontal line.

**The Honourable Joseph Frank Fontana
Minister of Labour and Housing**

Table of Contents

Section I. Overview	1
1.1 Message from the Chairperson	1
1.2 Management Representation Statement.....	2
1.3 Summary Information	3
1.4 High-level Logic Model.....	4
Section II. Strategic Context and Operating Environment	7
2.1 Context and Background.....	7
2.2 Operating Environment.....	9
2.2.1 Volume of Matters	10
2.2.2 More Complex Cases	11
2.2.3 Expedited Matters	12
2.2.4 Written Decisions.....	13
Section III. CIRB Performance and Achieved Outcomes	15
3.1 CIRB Performance	15
3.1.1 Processing Time	15
3.1.2 Decision-making Time.....	16
3.1.3 Mediation Services.....	17
3.1.4 Judicial Reviews	17
3.2 Achieved Outcomes	19
Section IV. Supplementary Information.....	23
4.1 Organizational Information	23
4.1.1 Mandate, Role and Responsibilities.....	23
4.1.2 Departmental Organization.....	24
4.1.3 To Contact the Board	25
4.2 Financial Performance Summary and Summary Tables.....	26
4.2.1 Financial Performance Summary.....	26
4.2.2 Financial Summary Tables	26
4.3 Illustrative Specific Board Decisions and Judicial Reviews.....	30
4.3.1 Illustrative Specific Board Decisions.....	30
4.3.2 Judicial Reviews	33

Section I. Overview

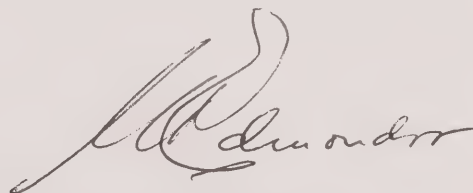
1.1 Message from the Chairperson

I am pleased to present to Parliament and Canadians the seventh annual Performance Report of the Canada Industrial Relations Board (CIRB or the Board), for the period ending March 31, 2005.

While the demand for CIRB services has been historically high since the enactment of changes to the *Canada Labour Code* in 1999, a decrease in the Board's caseload has been noted in the last fiscal years and the volume of cases continues to decline. This represented an opportunity for the Board to reduce the number of backlog matters on hand. Unfortunately, however, the growing complexity of matters, which reflects the dynamic nature and driving forces underlying the Canadian industrial relations scene, and the reduced adjudicative complement of the Board have resulted in the CIRB disposing of significantly fewer matters in 2004-05 than in previous years.

The CIRB has undertaken a number of initiatives in 2004-05 in order to improve its rate of matter disposition and meet the Board's objective of reducing the level of pending matters. Enhancements to both general internal operational processes and to the processing of particular types of matters, such as certifications and duty of fair representation complaints, should positively impact the Board's performance in the upcoming years. Furthermore, the CIRB is close to completing the renewal of its information technology systems, which should also contribute to the Board's efficiency in dealing with matters in the future. Finally, the Board has established a Client Consultation Committee, as part of the Board's strategic objective of strengthening linkages and obtaining feedback from its client community. The Committee is comprised of equal number of representatives from the business and labour community served by the Board. The committee will present recommendations, in the fall of 2005, on ways in which the CIRB can best meet the needs of its clients.

I am extremely proud of the accomplishments of the Board and its staff, and we will continue in our unwavering commitment to contribute to and promote a harmonious industrial relations climate in the federally regulated sector as effectively and efficiently as possible.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'W. Edmondson', is written over a horizontal line.

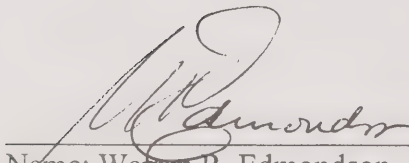
Warren R. Edmondson
Chairperson

1.2 Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2004-05 Departmental Performance Report (DPR) for the Canada Industrial Relations Board.

This report has been prepared based on the reporting principles contained in the Treasury Board of Canada Secretariat's *Guide for the Preparation of 2004-2005 Departmental Performance Reports*:

- It adheres to the specific reporting requirements;
- It uses an approved Business Lines structure;
- It represents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the results pursued or achieved with the resources and authorities entrusted to it;
- It reports finances based on approved numbers from the Estimates and the Public Accounts of Canada.



Name: Warren R. Edmondson

Title: Chairperson

1.3 Summary Information

Raison d'être - The mandate of the Canada Industrial Relations Board is to contribute to and promote a harmonious industrial relations climate in the federally regulated sector through the impartial, effective and appropriate administration of the rules of conduct that govern labour and management in their representational and bargaining activities. In achieving this strategic outcome, the Board provides effective industrial relations solutions for the Canadian labour relations community in a fair and timely manner.

Total Financial Resources

Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
12,947.0	13,181.3	12,439.3

Total Human Resources

Planned	Actual	Difference
119	105	-14

1.4 High-level Logic Model

The Board has one strategic outcome with an actual spending of \$11,098,931.

Strategic Outcome	Planned Results	Related Activities	Resources *	
			(000)	(%)
harmonious industrial relations climate in the federally regulated sector through the impartial, effective and appropriate administration of the rules of conduct that govern labour and management in their representational and bargaining activities	decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner	<ul style="list-style-type: none"> • intake and investigative services • case management activities • Board deliberations, public and in-camera hearings • production, translation, and distribution of Board decisions • legal and research services in support of Board deliberations and court proceedings • information management services and the development of mechanisms to make the Board's activities more accessible and less costly 	7,852.7	71
	successful resolution of applications and complaints through alternative dispute resolution mechanisms	<ul style="list-style-type: none"> • alternative dispute resolutions services 	1,327.7	12
	an involved and well-informed labour relations community	<ul style="list-style-type: none"> • publication and distribution of <i>Reasons for decision</i>, newsletters, information circulars • direct consultations with clients • response to <i>ad-hoc</i> inquiries from the public • public access to a resource center on industrial relations and administrative law • enhancement of CIRB Web site • presentations by Board members and staff to the industrial relations community • research on industrial relations affecting CIRB's matters and procedures. 	926.3	8

Strategic Outcome	Planned Results	Related Activities	Resources *	
			(000)	(%)
	effective <i>Regulations</i> and practices, pursuant to the revised <i>Canada Labour Code</i> and the establishment of the CIRB	<ul style="list-style-type: none"> client consultations, publications, and distribution of <i>Regulations</i> and practice notes 	140.6	1
	successful ongoing, financial, material management and human resources services	<ul style="list-style-type: none"> provision of financial, material management and human resources services 	851.6	8
Total			11,098.9	100

* These amounts do not include contributions to employee benefit plans.

Section II. Strategic Context and Operating Environment

2.1 Context and Background

The Canada Industrial Relations Board (CIRB) is an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of the *Canada Labour Code* (the *Code*), Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Health and Safety. It was established in January 1999, to replace the previous Canada Labour Relations Board (CLRB), through amendments to Part I of the *Code*.

As of March 31, 2005, the adjudicative team of the Board was composed of the Chairperson, five Vice-Chairpersons, four full-time members and six part-time members — all of which are Governor in Council (GIC) appointments. However, the Board operated with less than this complement for a good number of months in 2004-05. It may be of interest to note that the *Code* requires that the Chairperson and Vice-Chairpersons must have experience and expertise in industrial relations, and that members are to be appointed by the Minister of Labour and Housing, after consultation with the organizations' representative of employees or employers.

The CIRB has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses in the following sectors:

- Broadcasting
- Chartered banks
- Postal services
- Airports and air transportation
- Shipping and navigation
- Interprovincial or international transportation by road, railway, ferry or pipeline
- Telecommunications
- Grain handling and uranium mining and processing
- Most public and private sector activities in the Yukon, Nunavut and the Northwest Territories
- Band Councils and some undertakings of the First Nations on reserves
- Certain Crown corporations (including, among others, Atomic Energy of Canada Limited)

This jurisdiction covers some 1,300,000 employees and their employers, and includes enterprises that have an enormous economic, social, and cultural impact on Canadians from coast to coast. The variety of activities conducted by the federally regulated sector, as well as its geographical spread and national significance, contribute to the uniqueness of the federal jurisdiction and the role of the CIRB, and pose particular challenges for the Board's work.

The Board has established a series of strategic objectives in support of its mandate, which include to:

- conduct all its processes in accordance with the standards of the *Code*;
- seek solutions to labour relations problems by determining the cause and nature of conflict and by applying the appropriate dispute resolution mechanism, including fact finding, mediation and adjudication;
- conduct its activities in a timely, fair and consistent manner;
- consult its clients on its performance and on the development of policies and practices;
- promote an understanding of its role, processes and jurisprudence through continuous client contact and a variety of information dissemination methods (Web-based and conventional publishing, Board presentations at various forums, 1-800 information request line, etc.);
- conduct its business and manage its resources in a manner that is fiscally sound, in accordance with the *Financial Administration Act* and the policies and directives of the central agencies of government;
- ensure continuous interaction with those utilizing Board services through meaningful communication and complaint processes.

2.2 Operating Environment

The last few years have witnessed significant developments and challenges in the sphere of labour relations in Canada and thus for the CIRB. Heightened competition, resulting from the globalization of markets, technological change, the volatility of national and international economies, and corporate mergers have all had an effect on employers, employees and their mutual relationship.

This is particularly evident in the federally regulated sector where the degree and rate of change has been largely unprecedented. Many of the industries, such as telecommunications and air transport, to name but two, have gone from highly regulated monopolistic or semi-monopolistic structures to a form that is more unregulated and competitive. This has resulted, for example, in an essentially regional company like BCTel to become TELUS, one of Canada's leading telecommunication companies in a relatively few short years. Also, many services that were once provided by the federal government, such as security and boarding at airports, have been commercialized. These profound changes associated with a workforce that is largely unionized have led to a situation where the Board is being increasingly called upon to resolve high profile and complex issues between bargaining parties, with substantial economic and social implications for the broader Canadian public.

Typical issues of continuing concern to the Board include:

- the need for assistance to be provided to companies and unions in resolving the labour relations implications of corporate mergers and take-overs — including the determination of bargaining unit structures, representation rights and the merger of collective agreements and seniority rights — notably in the airline and telecommunications industries;
- the acquisition and exercise of free collective bargaining rights, and the promotion of sound labour-management relations in a fair and transparent manner;
- the need to assure that collective bargaining between employers and unions is conducted fairly and in good faith;
- the scope of the duty of fair representation in respect of minority groups of employees;
- the determination of the levels of services required to be maintained during a work stoppage to ensure the protection of the health and safety of the Canadian public, particularly in such enterprises as airports, atomic energy production, and the air navigation system;
- the prompt consideration of situations in which illegal work stoppages or lockouts are alleged.

The complexity and implication of the issues facing federally regulated employers and unions require the Board to apply judiciously a wide range of knowledge and skills in industrial relations and administrative law in diverse contexts. The demand for

adjudicative services has thus been historically high, although declining to a more sustainable level over the last two years. Furthermore, the commitment of the Board to promote, wherever possible, the joint resolution of issues by the parties — along with clients' demands for the Board's assistance in mediating unresolved issues as an alternative to litigation — entails increasing demands on the Board's resources. Accordingly, the Board continues to place considerable emphasis on augmenting both its skill and resource levels to meet the needs of its clients.

2.2.1 Volume of Matters

The number of applications/complaints received by the Board soared in the years following the 1999 amendments to the *Code*, which widened the scope of matters that could be heard by the CIRB. Over the last five fiscal years, the CIRB has received an average of 898 applications per year, compared to the average of 765 for the previous five fiscal years, representing a 17.4 percent increase.

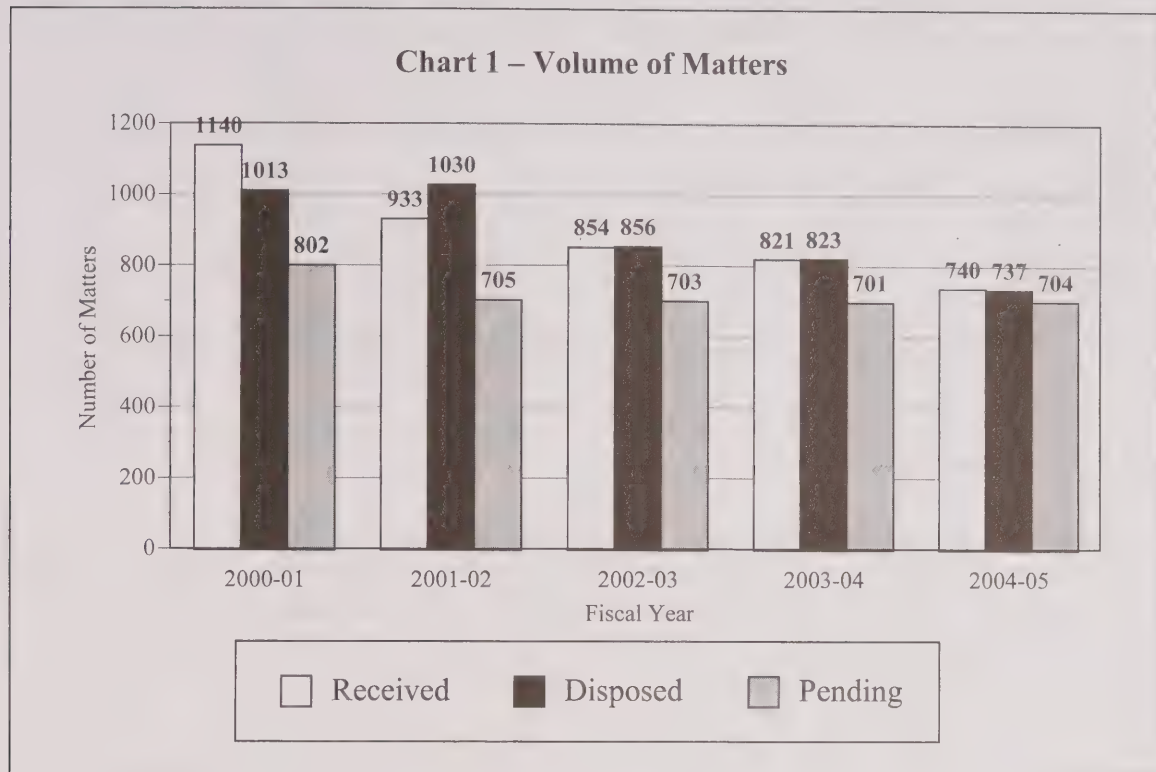
More recently, however, the volume of incoming matters has declined significantly. In 2004-05, the number of applications/complaints fell to 740 (see Chart 1), a drop of 81 matters when compared to 2003-04, and the lowest level since 1998-99. This also represents a volume that is considerably below the estimated core volume of approximately 820 to 850 applications/complaints per year.

The reduction in incoming matters recorded in 2004-05 is largely the result of a substantial decrease in unfair labour practice (ULP) complaints. The number of ULP complaints, which typically represent approximately 44 percent of all matters received in a given year, declined to 286 in 2004-05; 72 less than in 2003-04.

In order to deal with the relatively high volume of incoming matters in the years following the 1999 *Code* amendments, the Board adopted a number of administrative measures and increasingly took advantage of the statutory provisions of the *Code*, which allow a broader variety of CIRB matters to be decided without an oral hearing and the more frequent use of single member panels. As a result, the Board has gradually expanded its use of in-camera proceedings by issuing decisions based upon written materials and submissions, which reduces traveling time and allows a more focused hearing process. These measures, along with other case management improvements such as the use of pre-hearing conferences, have allowed the Board to expedite the disposition of many matters.

While the Board has generally augmented its rate of matter disposition in recent years — it disposed of 892 matters per year on average in the last five fiscal years compared to only 715 matters in the previous five years — its rate of disposition declined to 737 in 2004-05 (see Chart 1), the lowest level since 1998-99. This decline in Board output can be attributed to a diminished adjudicative capacity in 2004-05. A less than full complement of Board Members as well as the serious illness of another, made it somewhat difficult to assign a Board panel to hear cases in many circumstances. As a

result, the number of pending matters remained constant, standing at just over 700 for the last four years (see Chart 1).



2.2.2 More Complex Cases

In addition to the Board's reduced adjudicative capacity, the recent lower rate of matter disposition is also a consequence of the growing incidence of more complex matters before the CIRB, a situation that was expected and reported on in previous reports. Complex cases, which typically involve numerous sections of the *Code* as well as Charter issues, are both lengthier to process and require more of the Board's resources for their disposition. Table 1 indicates that complex cases have generally amounted to 90 matters or more a year over the last five fiscal years, and that their incidence as a proportion of the total number of disposed matters has increased from approximately 8 percent in 2000-01 to 13 percent in 2004-05. By comparison, complex cases accounted for less than 50 matters a year on average in the previous five fiscal years.

Similarly, the number of hearing days required to process these more complex matters has also increased, averaging 301 days a year over the last five fiscal years, compared to 112 days in the previous five fiscal years — a more than two and one-half time increase. Note that the substantial drop in the number of hearing days for more complex matters in 2004-05 is directly related to the reduced adjudicative capacity as noted above. This elevated incidence of complex matters obviously impacts on the volume of cases that can be disposed of with a given adjudicative capacity.

Table 1 - Number of Hearing Days for More Complex Cases

Matter	2000-01		2001-02		2002-03		2003-04		2004-05	
	Number of Cases	Hearing Days	Number of Cases	Hearing Days	Number of Cases	Hearing Days	Number of Cases	Hearing Days	Number of Cases	Hearing Days
Review of Bargaining Unit Structure	16	40	15	140	17	125	17	85	21	44
Single Employer	22	44	21	93	19	147	12	82	20	87
Sale of Business	29	40	49	75	34	108	33	79	34	73
Maintenance of Activities	15	25	21	43	28	55	28	119	19	1
Total	82	149	106	351	98	435	90	365	94	205

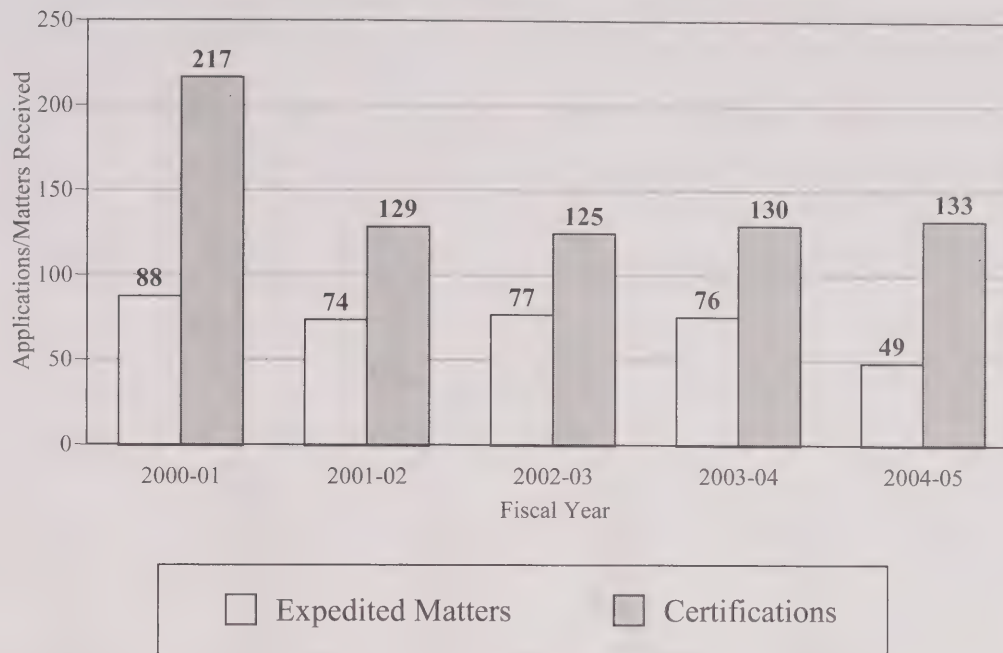
2.2.3 Expedited Matters

In addition to more complex cases, CIRB *Regulations* stipulate certain types of matters that require priority action. These cases include interim order/decision requests, requests to file Board orders in Court, referrals to the Board by the Minister of Labour and Housing relating to the maintenance of activities required during a legal work stoppage, applications for an invalid strike or lockout vote, applications for a declaration of unlawful strike or lockout, and unfair labour practice complaints respecting the use of replacement workers and dismissals for union activities. Such matters are scheduled, heard and decided in priority to other elements in the Board's caseload. Priority is also given to the processing and consideration of certification applications, and to any other matter where there appears to be a significant potential for industrial relations problems if there is a delay in its resolution, or where other identifiable factors require a matter to be promptly addressed.

The setting of priorities inevitably results in the deferral of less urgent matters. Scheduling pressures, consequent upon the volume and priority setting, can make very lengthy or complex matters — the kind of matters that are now typically scheduled for oral hearing at the Board — difficult to resolve expeditiously.

The number of matters requiring priority processing has also generally increased since the 1999 amendments to the *Code*, and now account on average for slightly more than 8 percent of all applications/complaints received over the last five fiscal years, as opposed to less than 3 percent in the five previous years. Chart 2 sets out the volume of expedited matters and certifications from 2000-01 to 2004-05.

Chart 2 – Expedited Matters and Certifications



2.2.4 Written Decisions

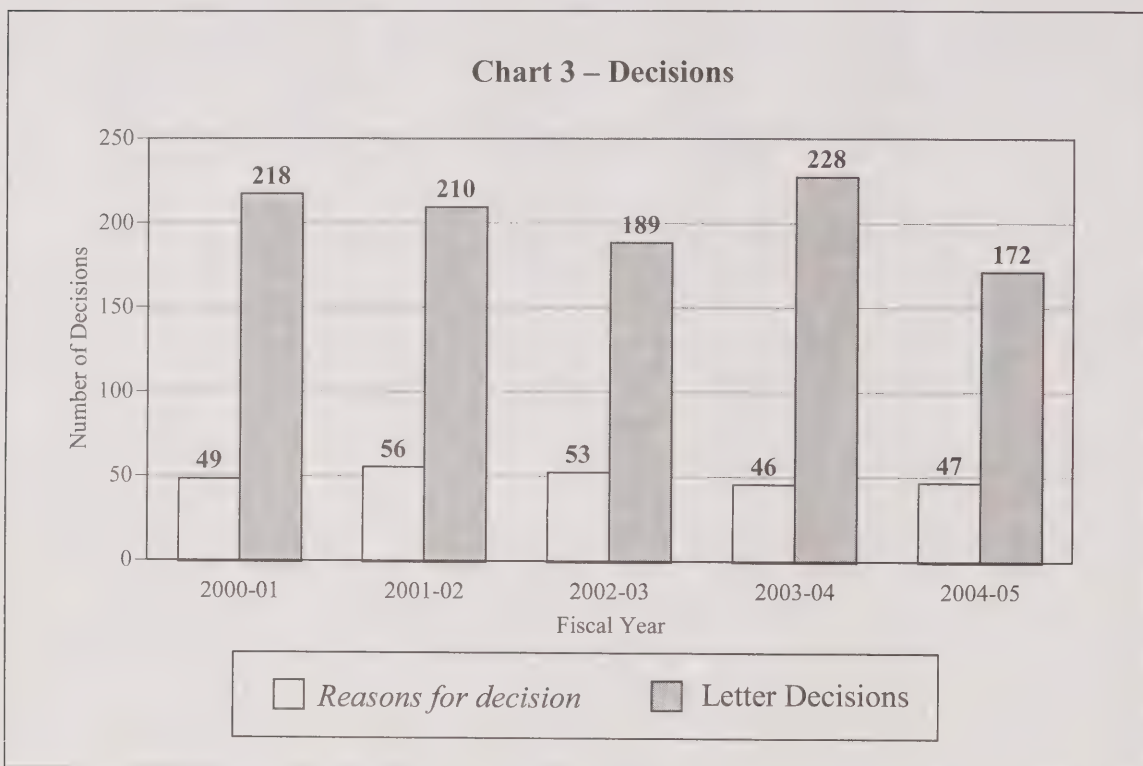
Another factor affecting the CIRB's workload has been the increased incidence of issuing more detailed written decisions. Uncertainties resulting from the new legislative provisions introduced in 1999, and the lack of jurisprudence in applying them have resulted in a situation where parties have been more prone to litigate many contentious matters. Furthermore, the disposition of more complex cases, which have recently increased as noted earlier, also frequently require more detailed decisions given their nature¹.

Together, these two factors have led to an increase in the need for the Board to interpret and apply the *Code* in matters involving provisions that were revised and/or added, which, in turn, is reflected in a significant increase in Board jurisprudence. These decisions serve both to resolve the issues relevant to complex circumstances and to clarify the way the *Code*, including the new *Code* provisions, will apply in evolving circumstances. In this respect, the Board strives to provide timely, good and legally sound decisions that are also consistent across similar matters in order to establish strong and clear jurisprudence, which in turn is expected to lessen applications to the Board for the reconsideration of prior decisions and reduce the likelihood of applications to the Federal Court of Appeal for a judicial review.

¹ The Board issues detailed *Reasons for decision* in matters of broader national significance and/or significant precedential importance. In other matters, more concise letter decisions help expedite the decision-making process, therein providing more timely industrial relations outcomes for parties.

The Board's experience of issuing *Reasons for decision* and letter decisions in the last five fiscal years is reflected in Chart 3. On average, the CIRB has issued approximately 50 of the more detailed *Reasons for decision* each year over the last five years, and generally more than 200 letter decisions, with a notable exception in 2004-05 given its reduced adjudicative capacity. The balance of matters are either withdrawn or disposed of by orders. In the previous five fiscal years, the Board issued an average of 38 *Reasons for decision* per year and 133 letter decisions.

See Section 4.3.1 for examples of illustrative specific Board decisions in 2004-05.



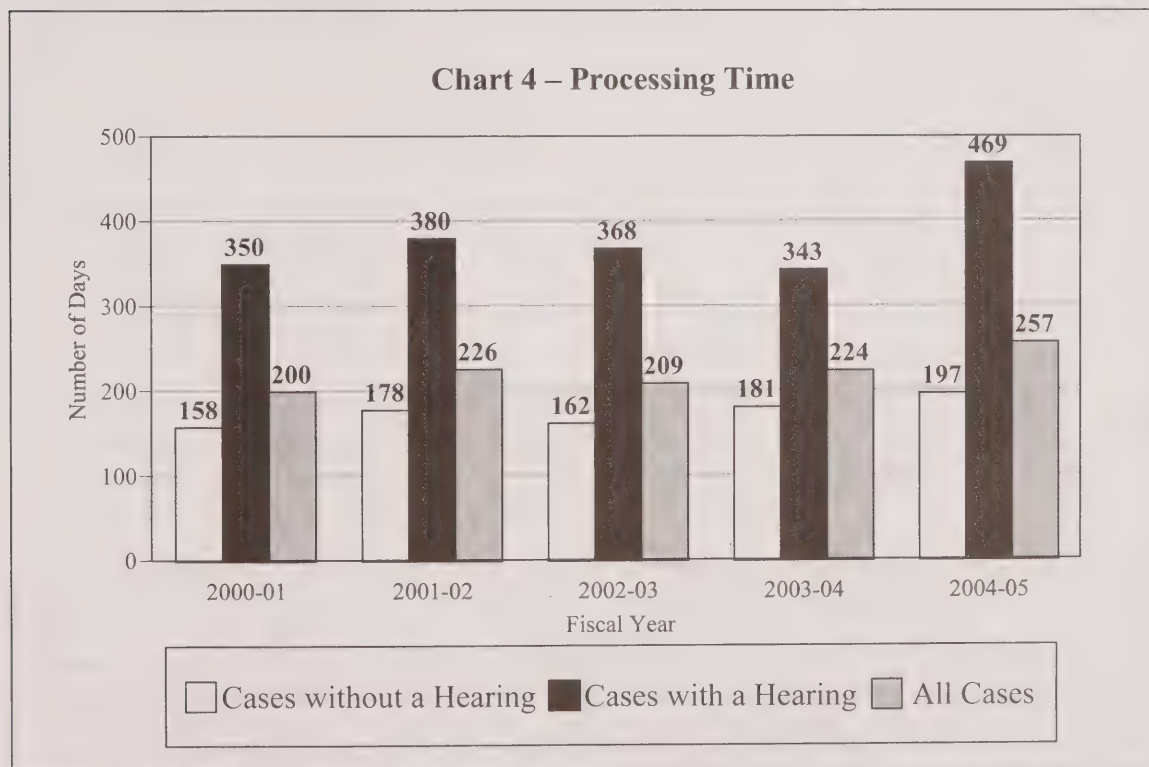
Section III. CIRB Performance and Achieved Outcomes

3.1 CIRB Performance

3.1.1 Processing Time

Despite the relatively high volume of matters in the years following the 1999 *Code* amendments and the increasing complexity of matters before the Board, the processing time required to complete a file — the time spent opening, investigating, mediating, hearing, where required, and deciding a case — has been rather stable on average over the last five fiscal years, notwithstanding the annual fluctuations. A notable exception is evident in 2004-05, however, where processing time increased noticeably, particularly for matters requiring a hearing (see Chart 4). This increase, as repeatedly mentioned previously, is directly the result of the Board's reduced adjudicative capacity in 2004-05, and relates to the decision-making time component of the total processing time (see below). On a positive note, the time required to prepare a file for the adjudicative process — including the investigation and, where applicable, mediation phases — has fallen to 81 days in 2004-05 from 117 days in 2000-01.

Overall, the Board's performance with respect to processing time has been relatively good, when viewed against the higher incidence of more complex matters, the general volume of incoming matters, the CIRB's adjudicative capacity and the level of expedited matters which invariably have the effect of lengthening the processing time of less urgent matters as the latter are deferred.



3.1.2 Decision-making Time

One component of the overall processing time is the length of time required by a Board panel² to prepare and issue a decision, following the completion of the investigation and/or hearing of a matter. A panel may decide a case without a hearing on the basis of written and documentary evidence, such as investigation reports and written submissions, or may defer the decision until further evidence and information is gathered via a public hearing. Chart 5 presents the decision-making time for both types of decisions³ for the last five fiscal years. The average decision-making time has seen a gradual increase since 2000-01 (note that the average of 52 days for 2000-01 was rather low when compared to the previous five-year average of 63 days).

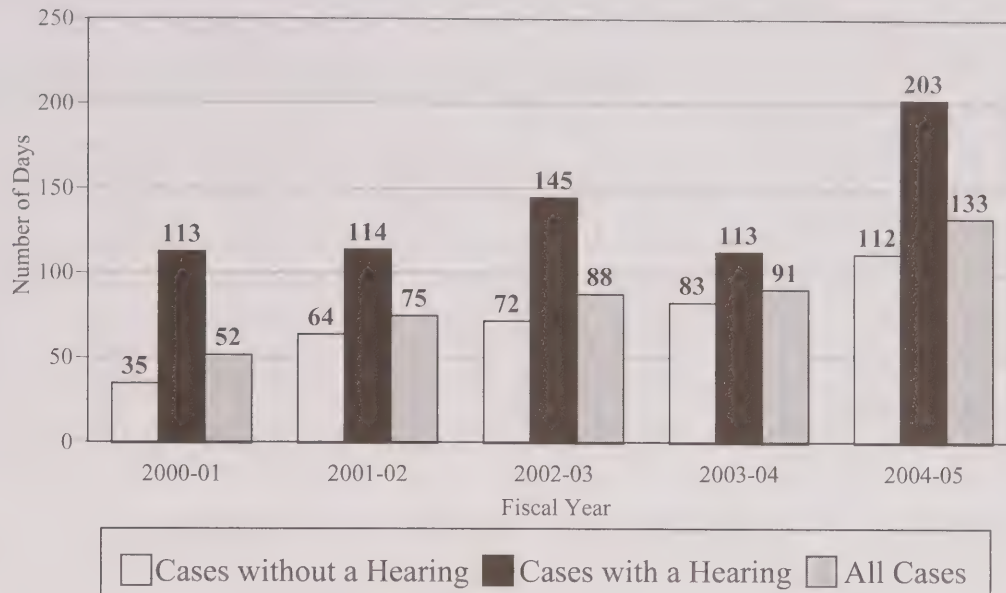
The increase in decision-making time over the last five years can be largely traced to unfair labour practice (ULP) complaints, which comprise a significant proportion of the Board's matters. Average decision-making time for ULP complaints rose from 65 days in 2000-01 to 104 days in 2003-04 and then to 176 days in 2004-05. This increase reflects the fact that ULP matters usually represent less of a priority, and are thus often deferred in favour of other matters, which are considered to hold a more significant industrial relations importance. However, deferring these matters does not stop the clock on processing or decision-making time unless the deferral is not of the Board's making.

The average decision-making time for matters other than ULP complaints has been far more stable, notwithstanding annual variations, rising only slightly over the last five years, reflecting the increased complexity of matters before the Board.

² A panel is comprised of the Chairperson or a Vice-Chairperson for single member panels, or the Chairperson or a Vice-Chairperson and two members in a full panel.

³ The Board measures its disposition time for cases decided with a public hearing from the date it reserves its decision (which generally coincides with the last day of the hearing) to the date the decision is issued to the parties. Where cases are decided without a public hearing, the disposition time is measured from the date the case is deemed to be "ready" for the Board's consideration to the date the final decision is issued.

Chart 5 – Decision-making Time



3.1.3 Mediation Services

Unfair labour practice (ULP) complaints continue to comprise a significant percentage of the CIRB's caseload. The Board disposed of 274 such complaints in 2004-05, representing 37 percent of all disposed matters. As noted earlier, this proportion is somewhat lower than usual since ULP complaints comprised about 45 percent of disposed matters on average in the previous four fiscal years. The CIRB continues to endeavour to assist the parties in reaching mediated solutions to these matters; last year, almost 54 percent of the cases were resolved without the need for Board adjudication.

3.1.4 Judicial Reviews

Another measure of the CIRB's performance, as well as a measure of the quality of its decisions, is the frequency of applications for judicial reviews of Board decisions to the Federal Court, and the percentage of decisions upheld by the court. In this respect, the CIRB has performed exceptionally well over the last five years.

Table 2 indicates that 32 judicial reviews were filed in 2004-05, representing 4.3 percent of all matters disposed by the Board in that year. This is the highest incidence of judicial reviews in the last five fiscal years, just above the previous high of 4 percent recorded in 2003-04. From 2000-01 to 2002-03, less than 3 percent of matters were subject to a judicial review as shown in Table 2. With respect to the outcome of the reviews before the Federal Court, other than in 2000-01, a year when new *Code* provisions were being

applied, the Board's decisions have been upheld by the Federal Court in more than 96 percent of cases, even attaining 100 percent in 2001-02 and 2004-05.

Table 2 - Applications for Judicial Review

	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
Matters Disposed by CIRB	1003	1044	860	823	737
Judicial Reviews Filed	29	29	22	33	32
Percent Reviewed (%)	2.9	2.8	2.6	4.0	4.3
Reviews Disposed	29	25	26	27	31
Reviews Granted	3	0	1	1	0
Reviews Dismissed	10	11	11	12	18
Reviews Withdrawn	16	14	14	14	13
Decisions Upheld (%)	89.7	100	96.2	96.3	100

See Section 4.3.1 for examples of illustrative judicial reviews in 2004-05.

3.2 Achieved Outcomes

The key strategic outcome of the Board is to contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls under the federal jurisdiction, by interpreting and applying the *Code* in a manner that supports and promotes free collective bargaining and the constructive settlement of disputes in an effective, fair and timely manner.

That being said, it is clear that when the Board receives an application or complaint, it is usually because there is some form of unresolved conflict or problem that the involved parties have been incapable of resolving on their own. By resolving the matter, through mediation or by issuing a decision, the Board effectively and directly contributes to its strategic outcome. It is important in this respect to emphasize that the impact of the work of the CIRB can be both broad-ranging and significant. The Board's decisions and mediation efforts often affect in very tangible ways the working lives of thousands of Canadians, the economic position of leading Canadian corporations, and the general well-being of the Canadian public.

The Board also contributes, in an indirect but no less effective manner, to effective industrial relations in the federal jurisdiction. Each time it issues a decision, the Board adds to its growing and diverse jurisprudence, which is widely disseminated to the industrial relations community. Clear and consistent jurisprudence provides an environment where potential litigants are more likely to resolve matters on their own than to bring the matter before the Board. It is, however, difficult to ascribe a quantitative measure to this.

In support of meeting its strategic outcome, the CIRB has undertaken and/or achieved the following:

- The CIRB has issued more than 219 written decisions, providing guidance and jurisprudence, not only to the parties involved in specific applications but also to the broader industrial relations community. (A summary of some CIRB key decisions rendered in 2004-05 is provided at Section 4.3.1).
- At the same time, the CIRB has continued to focus on its mediation and alternative dispute resolution services to employers, unions and employees. This, as mentioned above, has resulted in the resolution of 54 percent of complaints received by the Board without the need for a costly hearing or a written decision. The CIRB is presently looking at ways to bring mediation at every stage of the process as provided for in section 15.1(1) of the *Code*, in order to facilitate and further accelerate the processing of matters.

- The CIRB continued to revise and update its Web site⁴ in order to make more information about the Board — including its decisions — more widely available and accessible to the Canadian public.
- Through its 1-800 information hotline, the CIRB received more than 6,300 various information requests. Although slightly more than 51 percent of the requests concerned a matter relating to another jurisdiction (either a provincial ministry of labour, a provincial labour relations board or Human Resources and Skills Development Canada), which are easily redirected, this still leaves close to 3,100 inquiries that needed a more involved response. Requests for information generally pertain to case hearing dates, documents or decisions on file, Board statistics and other various matters.
- CIRB members and staff have made presentations and addresses at a number of industrial relations conferences and seminars across Canada. These have been directed at improving ongoing contact with and feedback from the Board's stakeholder communities.
- Following Treasury Board approval for temporary resources aimed at improving the Board's technological capabilities, the CIRB is well on its way to complete and implement its Information Technology Renewal plan, which will provide: a much needed enhancement to its electronic case management system to replace the current obsolete system; an integrated document and information management system; videoconferencing capabilities; a comprehensive and dynamic CIRB intranet; secure remote access to CIRB databases for Board members and staff; and an examination of the potential for electronic filing of applications and documents. These initiatives will greatly enhance the efficiency of CIRB operations and its capacity to comply with the "Government On-Line" mandate.
- The CIRB undertook a review of its general internal case processing practices with a view of gaining workflow efficiencies and reducing total processing time of cases. A number of measures were investigated, and a pilot project has since been put into place, which will assess the possible impact of shifting some responsibilities and distributing the workload differently.
- Over the last year, the CIRB established a Certification Process Review Committee, which examined the particularities of the Board's certification process and recommended concrete actions in order to meet the goal of reducing processing time for this type of matter. The suggested measures have been tested on pilot cases, and were fully implemented on April 1, 2005. Under the new measures, the timeframe for processing regular standard certification applications — those that appear to clearly meet the requirements of the *Code* and that are not associated with another matter — should be significantly reduced.

⁴ <http://www.cirb-ccri.gc.ca>

- The CIRB also created a Duty of Fair Representation (DFR) Process Review Committee in 2004-05. DFR complaints, which are the largest component of ULP complaints, are complaints filed by union members against their union, or their representatives, for neglecting to properly represent them with respect to their rights under the collective agreement. These complaints comprise a significant percentage of the CIRB's caseload, representing slightly more than 20 percent of incoming matters on average over the last five fiscal years.

The CIRB is currently looking at various best practices used by provincial labour tribunals as well as other measures that could simplify and greatly shorten the disposition of DFR complaints. Final recommendations are expected in 2005-06.

- In the fall of 2004, the Chairperson of the CIRB established a Client Consultation Committee, as part of the Board's strategic objective of strengthening linkages and obtaining feedback from its client communities. Mr. Michael McDermott, former Senior Assistant Deputy Minister of the Labour Program at Human Resources Development Canada, chairs the committee, and membership is composed of representatives selected by the CIRB's major client communities, including the Federally Regulated Employers - Transportation and Communication (FETCO), the Canadian Labour Congress (CLC), the Confédération des syndicats nationaux (CSN), the Canadian Association of Labour Lawyers (CALL) (representing labour side counsel) and the Canadian Association of Counsel to Employers (CACE) (representing employer side counsel). The committee is expected to present recommendations to the CIRB's Chairperson on ways in which the CIRB can best meet the needs of its clients.
- The CIRB has continued the development of information circulars and practice notes to provide clear and concise summaries of Board practices to its clients and the general public. In essence, information circulars and practice notes are meant to increase the accessibility and transparency of Board processes by providing common-language instructions respecting the interpretation and application of the *Code* and *Regulations*. The information circulars, it is expected, will make the Board's processes easier for clients to understand and manage, and ensure that the substance of matters can be more easily and quickly addressed. They are also expected to allow pre-hearing procedures to continue to reduce the actual time required in the hearing process by ensuring that pre-hearing information disclosure processes are as effective as possible and that preparation for all matters scheduled for hearing is as complete as possible.
- To ensure the best possible management and governance of the CIRB, the Board has actively embarked on the various modern management initiatives sponsored by the Treasury Board. A number of assessment activities were undertaken, and action plans for each initiative were developed or will be finalized. The Board hopes that these initiatives will ultimately further help it in improving its processes and in better managing its resources.

Section IV. Supplementary Information

4.1 Organizational Information

4.1.1 Mandate, Role and Responsibilities

The *Constitution Act, 1867*, provides that provincial jurisdiction extends over “Property and Civil Rights,” meaning that the negotiation of collective agreements containing terms and conditions of employment for employees is regulated by the provinces. The Constitution, however, assigns exclusive jurisdiction to Parliament over specific sectors of the economy, and as such, it has seen fit to enact laws regulating employment matters within those sectors that have constitutionally been reserved to it. Laws governing the federal jurisdiction are contained in the *Canada Labour Code*, which is divided into three parts:

- Part I – Industrial Relations
- Part II – Occupational Health and Safety
- Part III – Labour Standards

Part I of the *Code* sets out the terms under which trade unions may acquire the legal right to represent employees in the negotiation of collective agreements with their employer. It also delineates the process under which collective bargaining takes place and provides remedies to counter infractions committed by any party subject to the *Code*’s provisions.

Part I of the *Canada Labour Code* had remained virtually unchanged since 1972. However, with the coming into force on January 1, 1999 of Bill C-19, an *Act to amend the Canada Labour Code* (Part I), R.S. 1998, c. 26, significant changes were made to the *Code* in an effort to modernize it and improve the collective bargaining process for federally regulated industries. The *Act* replaced the Canada Labour Relations Board with the Canada Industrial Relations Board as an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Health and Safety, of the *Canada Labour Code*.

*The Canada Industrial Relations Board’s **mandate** is to contribute to and to promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.*

In support of its mandate, the Board established the following vision and values:

- decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner;
- successful resolution of cases through appropriate dispute resolution mechanisms;
- an involved and well-informed labour relations community;
- effective *Regulations* and practices developed through consultation with clients.

In the discharge of its mandate and the exercise of its powers, the Board aims to be progressive and innovative, efficient and effective, open and accountable. The working environment at the Board promotes learning and development, harmony, teamwork and respect.

The Board's **role** is to exercise its powers in accordance with the Preamble and provisions of the *Code*, which state that Parliament considers "the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all." To that end, the Board aims to be responsive to the needs of the industrial relations community across Canada.

4.1.2 Departmental Organization

The Board, as provided for in the *Code*, is comprised of the Chairperson, two or more full-time Vice-Chairpersons, not more than six full-time Members (of which not more than three represent employers and not more than three represent employees) and any other part-time Members (representing, in equal numbers, employees and employers) necessary to discharge the responsibilities of the Board. All are appointed by the GIC: the Chairperson and the Vice-Chairpersons for terms not to exceed five years, the Members for terms not to exceed three years. (Information on Board members can be found at www.cirb-ccri.gc.ca/about/members/index_e.html).

The Chairperson is the chief executive officer of the Board. The provisions of the *Canada Labour Code* assign to the Chairperson supervision over, and direction of, the work of the Board, including:

- the assignment and reassignment to panels of matters that the Board is seized of;
- the composition of panels and the assignment of Vice-Chairpersons to preside over panels;
- the determination of the date, time and place of hearing;
- the conduct of the Board's work;
- the management of the Board's internal affairs;
- the duties of the staff of the Board.

The Board's headquarters are located in the National Capital Region. Support to the Board is provided by the Executive Director, reporting directly to the Chairperson. The Executive Director is responsible for regional operations, case management, client and corporate services, financial services and human resources. The Legal Services Branch provides legal assistance as required by the Board and its units and the General Counsel also reports directly to the Chairperson of the Board.

The Board also has five regional offices in Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto and Vancouver, with a satellite office in Winnipeg. These offices are staffed by labour relations professionals and case management teams. Each regional office is headed by a regional director, who reports to the Executive Director in Ottawa.

4.1.3 To Contact the Board

Toll-free: 1-800-575-9696

TTY: 1-800-855-0511

E-mail: info@cirb-ccri.gc.ca

Web site: www.cirb-ccri.gc.ca

Further information on how to contact the regional offices can be found at www.cirb-ccri.gc.ca/contact/index_e.html.

4.2 Financial Performance Summary and Summary Tables

4.2.1 Financial Performance Summary

The total authorities granted to the Board were approximately \$234,000 more than originally planned. The additional authorities consisted mainly of:

- \$540,000 carried over from previous fiscal years;
- \$68,000 to offset employee salary increases as a result of collective bargaining;
- A reduction of \$372,000 in the allowance for the contribution to employee benefits.

Actual spending represented 95% of authorized amounts. The surplus was due mainly to a decrease in the volume of cases (which resulted in lower travel costs, reduced use of the services of part-time Members, and a decrease in other expenses inherent to the conduct of work, etc.) and GIC appointees and employees positions left vacant.

4.2.2 Financial Summary Tables

The following tables are applicable to the Board:

Table 1 – Comparison of Planned to Actual Spending (incl. FTEs)

Table 2 – Program by Activity

Table 3 – Voted and Statutory Items

Table 4 – Net Cost of CIRB

Consolidated Report – Special Travel Policy

Table 1 – Comparison of Planned to Actual Spending (incl. FTEs)

This table offers a comparison of the Main Estimates, Planned Spending, Total Authorities, and Actual Spending for the most recently completed fiscal year, as well as historical figures for Actual Spending.

(\$ thousands)	2002-2003 Actual Spending	2003-2004 Actual Spending	2004-2005			
			Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
Administration and interpretation of Part I (Industrial Relations) and certain provisions of Part II (Occupational Health and Safety) of the <i>Canada Labour Code</i>	13,351.2	12,934.4	12,220.0	12,947.0	13,181.3	12,439.3
Total	13,351.2	12,934.4	12,220.0	12,947.0	13,181.3	12,439.3
Total	13,351.2	12,934.4	12,220.0	12,947.0	13,181.3	12,439.3
Less: Non-respendable Revenue*	-2.5	-1.2	0.0	-4.0	-	-0.9
Plus: Cost of services received without charge	2,390.2	2,868.7	2,240.9	2,240.9	2,462.5	2,462.5
Net Cost of the CIRB	15,738.9	15,801.8	14,460.9	15,183.9	15,643.8	14,900.9
Full-Time Equivalents	114	120		119		105

* The non-respendable revenue consists essentially of fees collected for access to information requests and parking fee reimbursements.

Table 2 – Program by Activity

The following table provides information on how resources are used for the most recently completed fiscal year.

2004-2005				
(\$ thousands)	Budgetary			
Program Activity	Operating	Total: Gross Budgetary Expenditures	Less: Responsible Revenue	Total: Net Budgetary Expenditures
Administration and interpretation of Part I (Industrial Relations) and certain provisions of Part II (Occupational Health and Safety) of the <i>Canada Labour Code</i>				
Main Estimates	12,220.0	12,220.0	0.0	12,220.0
<i>Planned Spending</i>	<i>12,947.0</i>	<i>12,947.0</i>	<i>0.0</i>	<i>12,947.0</i>
Total Authorities	13,181.3	13,181.3	0.4	13,180.9
<i>Actual Spending</i>	<i>12,439.3</i>	<i>12,439.3</i>	<i>0.0</i>	<i>12,439.3</i>

Table 3 – Voted and Statutory Items

This table explains the way Parliament votes resources to the CIRB and basically replicates the summary table listed in the Main Estimates. Resources are presented to Parliament in this format. Parliament approves the voted funding and the statutory information is provided for information purposes.

(\$ thousands)		2004-2005			
Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
10	Program Expenditures	10,547.0	11,233.0	11,840.6	11,098.9
(S)	Contribution to Employee Benefit Plans	1,673.0	1,714.0	1,340.3	1,340.3
(S)	Crown Assets Surplus	0.0	0.0	0.4	0.0
	Total	12,220.0	12,947.0	13,181.3	12,439.3

Table 4 – Net Cost of the CIRB

This table is designed to show the net cost of the CIRB. It begins with the actual spending and adds services received without charge, and then adds or subtracts spendable and non-spendable revenue to arrive at the net cost of the CIRB.

(\$ thousands)	2004-2005
Total Actual Spending	12,439.3
<i>Plus: Services Received without Charge</i>	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1,855.0
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	606.3
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	1.2
<i>Less: Non-spendable Revenue</i>	-0.9
2004-2005 Net Cost of the CIRB	14,900.9

Consolidated Report – Special Travel Policy

The CIRB's Travel Policy complies with the Treasury Board Travel Directive with respect to its application to all Board staff and GIC appointees. In the case of GIC appointees, the CIRB generally adheres to the Special Travel Authorities applicable to GICs, as set out in the Treasury Board Travel Directive, with certain restrictions with respect to meal allowances and accommodation and the directives on business class air travel.

4.3 Illustrative Specific Board Decisions and Judicial Reviews

4.3.1 Illustrative Specific Board Decisions

Transport Besner Inc. et autres (2004), as yet unreported CIRB decision no. 285

The Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) was the certified union to represent all drivers working for Transport Besner. The CSN entered into a collective agreement with Transport Besner, which expired on May 31, 2002. The “Besner Group” owned Transport Besner, Besner Network and two sister companies, Besner Central and Besner Atlantic.

The CSN filed an application for a declaration of single employer pursuant to section 35 of the *Code*. In the alternative, the union sought a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the *Code* between Transport Besner and the two sister companies, Besner Central and Besner Atlantic. On December 20, 2002, the negotiations to enter into a new collective agreement between Transport Besner and the CSN failed. On December 23, 2002, Transport Besner permanently closed its doors.

The Board concluded that the partial transfer of Transport Besner’s activities to Besner Atlantic and Besner Central from the fall of 2002 until the closure of Transport Besner on December 23, 2002 constituted a sale of business pursuant to section 44 of the *Code*. The Board mentioned that the union’s bargaining rights associated with Transport Besner’s still current activities must be maintained despite the closure of December 23, 2002. The Board also declared that Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network constituted a single employer within the meaning of section 35 of the *Code*.

An application for judicial review is pending before the Federal Court of Appeal.

Virginia McRaeJackson et al., [2004] CIRB no. 290

The Board, in addressing two section 37 complaints, decided to issue a decision that would serve as a reference for the labour relations community in dealing with future duty of fair representation complaints.

The Board set out a very comprehensive review of the Board’s jurisprudence regarding the duty of fair representation complaints alleging violation of section 37 of the *Code*. The decision clarifies the duty of fair representation, the duties and responsibilities of the complainants and unions under the *Code*, the role of the employer in section 37 complaints, the role of the Board in considering complaints of a breach of the duty of fair representation, the available remedies, as well as the issue of the right to a hearing.

Relying on that analysis, the Board, in the first complaint, found no basis for a finding of discriminatory conduct by the union such that the refusal of the union to file the grievances was reasonable in the circumstances. In the second complaint, the Board

found that the complainant failed to establish a *prima facie* case of union conduct that violated the *Code*. Both complaints were dismissed.

Grace Bingley (2004), as yet unreported CIRB decision no. 291

The complainant, Ms. Grace Bingley, filed a complaint pursuant to section 37 of the *Code* following her union's (Teamsters Local Union 91) refusal to refer her grievance to arbitration. In 1999, she was diagnosed with an illness, which, according to repeatedly issued opinions of her doctor, would require temporary accommodation in her work hours in order for her to safely function in her job. No accommodation was reached and the employer in turn dismissed Ms. Bingley. After some consideration, the union opted not to file a grievance in the matter. The case then centered around the standard required of a union where it is alleged that the duty to accommodate a disabled employee has been breached.

The Board stated that the duty of fair representation gives the union a wide berth to work out an accommodation arrangement with the employer but unions are required to take an extra measure of care and assertiveness in representing employees alleging human rights violations and discrimination. The Board found that the union's actions in discrediting the request for accommodation were discriminatory and in bad faith and violated the duty of fair representation.

The Board set out non-exclusive criteria as guidelines in evaluating the union's conduct in such cases. The Board ordered that the union pay \$5,000 as reimbursement for costs incurred by the complainant and ordered the parties to come to a settlement on an appropriate redress, failing which the Board would reopen the matter.

Hudson Bay Port Company (2004), as yet unreported CIRB decision no. 296

The Public Service Alliance of Canada (PSAC) asked the Board to issue an order imposing a binding method of resolution, pursuant to section 87.7(3) of the *Code* or any other section deemed suitable by the Board, upon the PSAC and the Hudson Bay Port Company (HBPC), in order to determine all outstanding issues at the bargaining table. The HBPC operates a licensed grain terminal and transfer elevator on the Hudson Bay in Churchill, Manitoba. The PSAC argued that if the employees are effectively denied the right to strike pursuant to section 87.7(1), they should be provided access to a dispute resolution mechanism pursuant to section 87.7(3).

The Board declined to issue an order imposing a binding method of dispute resolution on the parties, pursuant to section 87.7(3) of the *Code*, as the Board was unable, on the information before it, to determine whether the HBPC was, for the purposes of section 87.7(1), an employer in the longshoring and/or navigation and shipping industries. The Board was not satisfied it had jurisdiction under section 87.7(3) to issue a binding arbitration order. The Board was not able to find other sections of the *Code* that would

authorize the issuance of such an order. The Board also found there were no exceptional or compelling facts that would have justified such an intrusive order, even if the *Code* had authorized its imposition.

PCL Constructors Northern Inc. (2005), as yet unreported CIRB decision no. 306

This was an application for reconsideration filed by PCL Constructors Northern Inc. (PCL) requesting the reconsideration of the Board's decision in *PCL Constructors Northern Inc.* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 294. In the matter before the original panel, PCL requested that the Board rescind the union's certification order on the basis that the union had abandoned its bargaining rights. The original panel did not grant PCL's request, but rather issued a revised certification order reflecting the sale of business.

In the reconsideration application, PCL alleged that the Board made an error of law and policy in finding that the Board did not have the power to consider bargaining rights to have ceased due to abandonment. The reconsideration panel reviewed the jurisprudence on the doctrine of abandonment and also discussed the policy considerations with respect to abandonment. In light of its analysis, the Board determined that there were ample policy considerations to support the recognition of abandonment. It stated that it should maintain its course and leave the door open to allow abandonment as a means under the *Code* by which a trade union may lose its bargaining rights. Accordingly, the Board stated that it can use its discretionary power under section 18 to rescind or vary a trade union's bargaining rights. The Board granted the reconsideration application and remitted the matter back to the original panel for redetermination on the merits.

Canadian Broadcasting Corporation (2005), as yet unreported CIRB decision no. 307

The Canadian Broadcasting Corporation, French network (SRC) filed an application under section 18.1 of the *Code* for a review of the structure of the bargaining units at the French network. The SRC alleged that changes to the corporation had rendered the four bargaining units outdated, and thus no longer appropriate for collective bargaining. The SRC sought the creation of a single bargaining unit as in the English network of the Canadian Broadcasting Corporation.

The majority of the Board panel dismissed the employer's application and concluded that the existing structure was functional. The Board, in considering the abundant evidence, was not persuaded that the combination of technological changes, competition, budget cuts and the complexity arising from the need to deal with four bargaining units have had such an impact on the French network's labour relations to warrant a review of the bargaining unit structure. It concluded that in the presence of the clearly expressed wishes of all the employees, the employer has the right to require a structure of bargaining units that is functional, but not the structure that it finds most convenient. The majority also

mentioned that the labour relations circumstances at the French network were not identical to those at the English network.

The dissenting member would have granted the SRC's application. The member concluded that the employer had in fact presented a substantial amount of evidence that supported the need to review the structure of the four units and established that the SRC is having the same problems in the French network as it had in the English network. The dissenting member concluded that the bargaining unit structure was no longer appropriate for collective bargaining as it impacted greatly on the SRC's ability to be effective, competitive, productive and economical.

An application for judicial review is pending before the Federal Court of Appeal.

Coastal Shipping Limited (2005), as yet unreported CIRB decision no. 309

The decision stems from an application by the Seafarers' International Union of Canada (SIU) under section 24 of the *Code* to be certified as the bargaining agent for a unit of unlicensed seafarers employed on vessels owned and operated by Coastal Shipping Limited, which was granted by the Board. The Board held that while it felt that the granting of this certification order in this case was standard, it would issue this decision to restate to the labour relations community at large the Board's general practices and procedures upon receiving certification applications pursuant to section 24 of the *Code*.

The Board reiterated its longstanding practices of not conducting oral hearings in certification applications and of communicating its reasons for decision in the body of the certification order in the vast majority of cases. It also discussed its statutory duty to certify where all statutory requirements for certification are satisfied. The Board was of the view that there were no unusual circumstances in the present case to justify or obligate the Board to provide additional reasons for its decision. However, to assist the parties, it briefly explained its reasoning for each determination made in reaching its decision to certify.

4.3.2 Judicial Reviews

Canadian Auto Workers, Local 2213 v. National Automobile, Aerospace Transportation and General Workers' Union of Canada (CAW-Canada), nos. A-261-03 and A-36-04, judgment delivered, October 22, 2004 (F.C.A.)

A reconsideration panel of the Board confirmed an original Board order incorporating the arbitration award of Arbitrator Jolliffe into a Board order, as a resolution to the seniority integration of the former CAIL and Air Canada customer sales and services employees, following the merger of the two airlines.

The Court was asked to quash both the reconsideration decision (*Air Canada* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 289) and the order itself. The Jolliffe Award directed that the seniority lists be dovetailed on the basis of the seniority dates employees brought with them to the merger of the two airlines. The Court stated that while there is no “silver bullet” and no “magic formula” when deciding upon the integration of seniority, a fair, equitable and flexible approach that considers the particular circumstances of each case appears to be accepted as a “principle.” After confirming the Board’s reasoning on the impact of dovetailing and the date of integration, the Court concluded that the Board’s finding was not irrational. As the appropriate standard of review to apply in the circumstances was patent unreasonableness, the Court was not convinced that the Board’s decision was patently unreasonable and dismissed the application.

Télé-Mobile Company / Société Télé-Mobile, TM Mobile Inc. et al. v. Telecommunications Workers Union et al., A-327-04, December 16, 2004 (F.C.A.)

In the context of a corporate acquisition and restructuring, the Board determined that a single bargaining unit comprising both landline and mobility employees remained appropriate. As a result of this determination, certain employees were automatically (without assessing their wishes) included within the existing unit.

The Court considered whether the Board erred in including the employees of the acquired companies in the bargaining unit to which the employees of the acquiring company belong without ascertaining the wishes of the employees to be included. The Court concluded that the Board did not exceed its jurisdiction in doing so. The inclusion of the new employees did not constitute a radical change nor did it affect the nature of the existing bargaining unit. The criterion of employee wishes was complied with because the number of new employees to be included would not be sufficient to erode the union’s majority support within the existing single unit. Furthermore, the new employees were not deprived of the freedom of association under the *Charter*, as employees were not required to join the union beyond mere inclusion in the bargaining unit and the payment of dues.

An application for leave to appeal to the Supreme Court of Canada was dismissed with costs on June 30, 2005.

Marine Atlantic Inc. v. Canadian Marine Officers’ Union (CMOU), judgment rendered from the bench, A-302-03, November 30, 2004 (F.C.A.)

This decision concerned an application filed pursuant to section 87.4(4) of the *Code* involving a question respecting the application of section 87.4(1) of the *Code* with respect to the maintenance of activities. The union requested that the Board determine the level of ferry service to be maintained in the event of a strike or lockout. A preliminary constitutional question arose out of an alleged conflict between the provisions of the *Code* and the *Terms of Union*. The Board found that the two statutory provisions did not

come into direct conflict. It therefore dismissed the preliminary question and indicated that it would proceed to hear the parties on the merits of the application (*Marine Atlantic Inc.*, [2003] CIRB no. 232; 103 CLRBR (2d) 186; and 2003 CLLC 220-068). Upon hearing the parties, the Board ordered, on November 23, 2003, that there was to be no reduction in the ferry service at any time of the year if a strike or lockout occurred on the basis that any reduction or interruption of the service would cause hardship to the people of Newfoundland.

The Federal Court of Appeal indicated that the Board's November 2003 decision rendered moot the application for judicial review with respect to the preliminary constitutional question. Consequently, it stated that it would not exercise its judicial discretion to decide such a moot matter with respect to an important question of constitutional law, despite the fact that it may arise in subsequent proceedings. The Court therefore dismissed with costs the application for judicial review.

Air Canada Pilots Association v. Air Line Pilots Association and Air Canada, A-106-04, judgment delivered, February 14, 2005 (F.C.A.)

The Federal Court of Appeal dismissed the application for judicial review of the Board's decision in *Air Canada*, [2004] CIRB no. 263 concerning the pilots' seniority integration list, in which the Board had deferred to arbitrator Keller's conclusions.

The applicant raised two grounds for judicial review, first claiming that the Board ignored the legitimate expectations of the parties with respect to conducting a review of the substance of the Keller award and second, alleging that the Board erred in its decision because it considered the applicant's motives, as well as the length of the dispute between the parties and the probability of judicial review. The Court stated that the parties had agreed to have the seniority issue arbitrated by arbitrator Keller and that a protocol was established setting out the conditions and terms of the arbitration. Such terms included that the parties would be bound by the seniority list established by the arbitrator, as his award would be final and binding, and that they would not be able to have the award reviewed or reconsidered. The parties also agreed that they could not be called upon to make submissions on the review even if the Board took it upon itself to review the award. Only judicial review rights were reserved by the parties.

The Court concluded that there was no merit in the applicant's first ground for judicial review claiming that the Board ignored the legitimate expectations of the parties with respect to conducting a review of the substance of the Keller award. As for the second ground, the Court agreed with the Board's decision that its intervention was not necessary or justified.

des listes d'ancienneté des pilotes, dans laquelle le Conseil a accepté les conclusions tirées par l'arbitre Keller.

La requérante a invoqué deux motifs à l'appui de la demande de contrôle judiciaire, faisant valoir dans un premier temps que le Conseil avait fait fi des attentes légitimes des parties relativement à la tenue d'un examen au fond de la sentence arbitrale Keller, et soutenant dans un deuxième temps que le Conseil avait commis une erreur dans sa décision parce qu'il avait pris en considération les motifs de la requérante, ainsi que la durée du différend entre les parties et la probabilité qu'une demande de contrôle judiciaire soit présentée. La Cour a déclaré que les parties avaient convenu de soumettre à l'arbitre Keller la question des listes d'ancienneté et qu'un protocole énonçant les modalités de la procédure d'arbitrage avait été établi. Au nombre de ces modalités, les parties ont convenu qu'elles seraient liées par la liste d'ancienneté qui serait dressée par l'arbitre, dont la sentence arbitrale serait définitive et exécutoire, et qu'elles ne pourraient demander l'examen de la sentence arbitrale. Les parties ont convenu également qu'elles ne pourraient être appelées à présenter des observations dans le cadre de l'examen, même si le Conseil décidait lui-même d'examiner la sentence arbitrale. Seuls les droits de contrôle judiciaire étaient réservés aux parties.

La Cour a conclu que le premier motif invoqué à l'appui de la demande de contrôle judiciaire, à savoir que le Conseil avait fait fi des attentes légitimes des parties en ce qui concerne la tenue d'un examen au fond de la sentence arbitrale Keller, était sans fondement. Quant au second moyen invoqué, la Cour a souscrit à la décision du Conseil selon laquelle son intervention n'était ni nécessaire, ni justifiée.

outrepassé sa compétence à cet égard. L'inclusion des nouveaux employés ne constituait pas un changement radical, ni ne modifiait la nature de l'unité de négociation existante. Le critère lié à la volonté des employés a été respecté, puisque le nombre de nouveaux employés qui devaient être inclus ne permettrait pas de miner l'appui majoritaire dont le syndicat jouissait dans le cadre de l'unité unique existante. Par ailleurs, les nouveaux employés n'ont pas été privés de la liberté d'association garantie par la *Charte*, puisqu'ils n'ont pas été tenus d'adhérer au syndicat au-delà de la simple inclusion dans l'unité de négociation et du paiement des cotisations syndicales.

La demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada a été rejetée avec dépens le 30 juin 2005.

Marine Atlantic S.C.C. c. Syndicat canadien des officiers de marine marchande, jugement prononcé à l'audience, A-302-03, le 30 novembre 2004 (C.A.F.).

La décision en cause concerne une demande qui a été présentée en vertu du paragraphe 87.4(4) du *Code* et qui a soulevé la question de l'application du paragraphe 87.4(1) du *Code* en ce qui concerne le maintien des activités. Le syndicat a demandé au Conseil de déterminer le niveau de service de liaison par bateaux qui devait être maintenu en cas de grève ou de lock-out. Une question constitutionnelle préliminaire est soulevée concernant une prétendue contradiction entre les dispositions du *Code* et celles des *Conditions de l'adhésion*. Le Conseil a conclu qu'il n'existait pas de contradiction directe entre les deux dispositions législatives en cause. Il a par conséquent rejeté la question préliminaire et indiqué qu'il entendrait les observations des parties sur le bien-fondé de la demande (*Marine Atlantic Inc.*, [2003] CCRJ n° 232; 103 CLRB (2d) 186; et 2003 CLC 220-068). Après avoir entendu les parties, le Conseil a déclaré, le 23 novembre 2003, qu'il ne devait y avoir aucune diminution du service de liaison par bateaux à quelque moment que ce soit dans l'année si une grève ou un lock-out devait être déclenché, au motif qu'une diminution ou une interruption du service causerait des difficultés aux gens de Terre-Neuve.

La Cour d'appel fédérale a indiqué que la décision rendue par le Conseil en novembre 2003 rendait sans objet la demande de contrôle judiciaire en ce qui concerne la question constitutionnelle préliminaire. En conséquence, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'elle n'exercerait pas son pouvoir discrétionnaire pour trancher une question purement théorique relativement à une importante question de droit constitutionnel, en dépit du fait qu'elle puisse se poser dans une instance à venir. La Cour a par conséquent rejeté avec dépens la demande de contrôle judiciaire.

Association des pilotes d'Air Canada c. Association des pilotes des lignes aériennes, A-106-04, jugement prononcé, le 14 février 2005 (C.A.F.).

La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la décision que le Conseil a rendue dans l'affaire *Air Canada*, [2004] CCRJ n° 263, concernant l'intégration

pour venir en aide aux parties, il a brièvement expliqué son raisonnement pour chacune des conclusions appuyant sa décision d'accréditer le syndicat.

4.3.2 Demandes de contrôle judiciaire

Section locale 2213 des Travailleurs canadiens de l'automobile et autres c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), dossiers n^{os} A-261-03 et A-36-04, jugement prononcé le 22 octobre 2004 (C.A.F.).

Un banc de révision du Conseil a confirmé une ordonnance initiale du Conseil incorporant une décision de l'arbitre Jolliffe dans une ordonnance du CCRI pour régler la question de l'intégration des listes d'ancienneté des préposés aux ventes et au service à la clientèle des anciennes entreprises LACI et Air Canada à la suite de la fusion des deux transporteurs aériens.

On a demandé à la Cour d'annuler la décision rendue dans le cadre de la demande de réexamen (*Air Canada* (2004), décision du CCRI n^o 289, non encore rapportée) et l'ordonnance même. Dans sa décision, l'arbitre Jolliffe a déterminé que les listes d'ancienneté devaient être intégrées en fonction des dates d'ancienneté que les employés avaient au moment de la fusion des deux transporteurs aériens. La Cour a déclaré que, bien qu'aux fins de se prononcer sur l'intégration des listes d'ancienneté, il n'existe aucune formule instantanée ou magique, une méthode juste, équitable et souple tenant compte des circonstances propres à chaque affaire paraissait être acceptée à titre de principe. Après avoir confirmé le raisonnement formulé par le Conseil sur les répercussions de l'intégration et la date de l'intégration, la Cour a conclu que la conclusion du Conseil n'était pas irrationnelle. La norme de contrôle à appliquer dans les circonstances étant celle de la décision manifestement déraisonnable, la Cour n'était pas convaincue que la décision du Conseil était manifestement déraisonnable et a rejeté la demande.

Télé-Mobile Company / Société Télé-Mobile, TM Mobile Inc. et autre c. Telecommunications Workers Union et autres, A-327-04, le 16 décembre 2004 (C.A.F.).

Dans le contexte de l'acquisition et de la restructuration d'entreprises, le Conseil a déterminé qu'une unité de négociation unique regroupant les employés des volets filiales et sans fil demeurerait habile à négocier collectivement. Par suite de cette décision, certains employés ont été automatiquement (sans que l'on ne détermine leur volonté) inclus dans l'unité existante.

La Cour s'est demandée si le Conseil avait commis une erreur en incluant les employés des entreprises visées par l'acquisition dans l'unité de négociation à laquelle les employés de l'entreprise qui avait effectué l'acquisition appartenaient, sans que les employés ainsi inclus n'aient pu exprimer leur volonté. La Cour a conclu que le Conseil n'avait pas

collectivement. La SRC a demandé la création d'une seule unité de négociation, comme c'était le cas pour le réseau anglais.

La majorité du banc du Conseil a rejeté la demande de l'employeur et conclu que la structure en place était fonctionnelle. Après avoir examiné la preuve abondante, le Conseil s'est dit non convaincu que la convergence de l'évolution technologique, de la concurrence et des compressions budgétaires et la complexité découlant de la nécessité de traiter avec quatre unités de négociation avaient eu un impact tel sur les relations du travail au réseau français qu'il y avait lieu de procéder à une révision de la structure des unités de négociation. Il a conclu que, face à la volonté clairement exprimée de l'ensemble des travailleurs, l'employeur est en droit d'exiger une structure des unités de négociation qui fonctionne, mais pas celle qui lui convient le plus. La majorité a mentionné également que les circonstances des relations du travail au réseau français n'étaient pas identiques à celles du réseau anglais.

La membre dissidente aurait accueilli la demande de la SRC. Elle a conclu que l'employeur avait effectivement présenté suffisamment d'éléments de preuve établissant la nécessité de réviser la structure des quatre unités et démontré que la SRC éprouvait, au réseau français, les mêmes difficultés qu'au réseau anglais. La membre dissidente a conclu que la structure des unités de négociation n'était plus habile à négocier collectivement, car elle avait eu des répercussions importantes sur la capacité de la SRC d'être efficace, compétitive, productive et économique.

Une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale.

Coastal Shipping Limited (2005), décision du CCRJ n° 309, non encore rapportée

La décision découle d'une demande — accueillie par le Conseil — qui a été présentée par le Syndicat international des marins canadiens (SIMC) en vertu de l'article 24 du *Code*, en vue d'être accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité regroupant des marins non brevetés qui travaillaient à bord des navires appartenant à Coastal Shipping Limited ou exploitées par l'entreprise. Le Conseil a statué que, bien qu'il estime que rendre une telle ordonnance d'accréditation constituait la norme dans cette affaire, il rendrait cette décision pour réitérer, à l'intention de la communauté des relations du travail en général, les règles et principes généraux régissant le traitement des demandes d'accréditation fondées sur l'article 24 du *Code*.

Le Conseil a réitéré que, depuis longtemps, il a pour pratique de ne pas tenir d'audience pour statuer sur une demande d'accréditation et de communiquer ses motifs de décision dans le corps même de l'ordonnance d'accréditation dans la vaste majorité des cas. Il s'est aussi penché sur son obligation faite par la loi d'accréditer un syndicat lorsque toutes les conditions pertinentes aux fins de l'accréditation sont remplies. Le Conseil s'est dit d'avis qu'il n'existait dans l'affaire aucune circonstance exceptionnelle justifiant ou nécessitant que le Conseil rende des motifs de décision supplémentaires. Cependant,

PCL Constructors Northern Inc. (2005), décision du CCRI n° 306, non encore rapportée

Le Conseil a refusé de rendre une ordonnance imposant aux parties une méthode exécutoire de règlement conformément au paragraphe 87.7(3) du *Code*, car il n'était pas en mesure de déterminer, sur le fondement des renseignements dont il disposait, si la HBPC était, pour l'application du paragraphe 87.7(1), un employeur du secteur du débardage ou du secteur de la navigation et du transport maritime. Le Conseil n'était pas convaincu qu'il avait compétence sous le régime du paragraphe 87.7(3) pour rendre une ordonnance d'arbitrage exécutoire. Le Conseil n'a pas réussi à trouver d'autres dispositions du *Code* qui lui permettaient de rendre une telle ordonnance. Il a conclu également à l'absence de circonstances exceptionnelles et impérieuses justifiant la prise d'une telle mesure interventionniste, même si ce moyen avait été autorisé par le *Code*.

le droit de grève prévu par le paragraphe 87.7(1), ils devraient avoir accès à un mécanisme de règlement des différends en vertu du paragraphe 87.7(3).

Il s'agit d'une demande présentée par PCL Constructors Northern Inc. (PCL) visant à obtenir le réexamen de la décision que le Conseil a rendue dans l'affaire *PCL Constructors Northern Inc.* (2004), décision du CCRI n° 294, non encore rapportée. Dans le cadre de l'instance dont le banc initial a été saisi, PCL a demandé au Conseil d'annuler l'ordonnance d'accréditation du syndicat au motif que ce dernier avait renoncé à ses droits de négociation. Le banc initial n'a pas accueilli la demande de PCL, mais il a rendu une ordonnance d'accréditation modifiée tenant compte de la vente d'entreprise.

Dans le cadre de la demande de réexamen, PCL a allégué que le Conseil avait commis une erreur de droit et de principe en concluant que le CCRI n'était pas habilité à conclure à l'extinction de droits de négociation pour cause de renonciation. Le banc de révision a examiné la jurisprudence sur la théorie de la renonciation en plus d'analyser les raisons de principe qui s'appliquent à la renonciation. Se fondant sur cette analyse, le Conseil a déterminé qu'il existait suffisamment de raisons de principe pour reconnaître le principe de la renonciation. Il a déclaré qu'il devait maintenir le cap et faire en sorte que la renonciation puisse constituer un moyen par lequel, en vertu du *Code*, un syndicat peut perdre ses droits de négociation. En conséquence, le Conseil a déclaré qu'il pouvait se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 18 pour annuler ou modifier les droits de négociation d'un syndicat. Le Conseil a accueilli la demande de réexamen et renvoyé l'affaire au banc initial pour qu'il statue à nouveau sur le fond.

Société Radio-Canada (2005), décision du CCRI n° 307, non encore rapportée

La Société Radio-Canada (SRC) a présenté une demande en vertu de l'article 18.1 du *Code* en vue de faire réviser la structure des unités de négociation en place au réseau français. La SRC a allégué que des modifications au niveau de la société avaient rendu désuètes les quatre unités de négociation, qui n'étaient donc plus habiles à négocier

Sur le fondement de cette analyse, le Conseil en est arrivé à la conclusion, dans la première plainte, qu'il n'existait aucune raison de conclure que le syndicat avait agi de manière discriminatoire, de sorte que le refus du syndicat de présenter les griefs était raisonnable dans les circonstances. Dans la deuxième plainte, le Conseil a conclu que le plaignant n'avait pas réussi à démontrer à première vue que le syndicat s'était conduit de manière à enfreindre le *Code*. Les deux plaintes ont été rejetées.

Grace Bingley (2004), décision du CCRI n° 291, non encore rapportée

La plaignante, M^{me} Grace Bingley, a déposé une plainte en vertu de l'article 37 du *Code* à la suite du refus de son syndicat (la Section locale 91 de Teamsters Canada) de renvoyer son grief à l'arbitrage. En 1999, les médecins ont conclu qu'elle était atteinte d'une maladie qui, d'après les opinions formulées à maintes reprises par son médecin, nécessiterait un changement temporaire de ses heures de travail pour lui permettre d'effectuer son travail de manière sécuritaire. Les parties ont été incapables de s'entendre à cet égard, et l'employeur a mis M^{me} Bingley à pied. Après réflexion, le syndicat a choisi de ne pas présenter de grief dans le dossier. L'affaire a alors porté principalement sur la norme que doit respecter un syndicat dans les cas où l'on allègue un manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé handicapé.

Le Conseil a déclaré que le devoir de représentation juste accordé au syndicat une assez grande latitude pour convenir d'un plan de mesures d'adaptation avec l'employeur, mais que le syndicat doit faire preuve de plus de diligence et se montrer plus convaincant dans la représentation d'employés alléguant un manquement à des droits de la personne et la discrimination. Le Conseil a conclu qu'en tournant en dérision la demande de mesures d'adaptation, le syndicat avait agi de manière discriminatoire et de mauvaise foi et avait manqué à son devoir de représentation juste.

Le Conseil a énoncé des critères non exhaustifs pour évaluer le comportement du syndicat dans de telles affaires. Il a ordonné au syndicat de verser la somme de 5 000 \$ à titre de remboursement des frais engagés par la plaignante et a ordonné aux parties d'en arriver à un règlement sur la mesure de redressement appropriée, à défaut de quoi il rouvrirait le dossier.

Hudson Bay Port Company (2004), décision du CCRI n° 296, non encore rapportée

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) s'est adressée au Conseil pour obtenir une ordonnance imposant à l'AFPC et à Hudson Bay Port Company (HBPC) une méthode exécutoire de règlement, conformément au paragraphe 87.7(3) du *Code* ou à toute autre disposition que le Conseil pourrait juger appropriée, aux fins de trancher toutes les questions non encore réglées à la table de négociation. La HBPC exploite un terminal céréalier et une installation de transbordement agréés à la Baie d'Hudson à Churchill (Manitoba). L'AFPC a fait valoir que, si l'on nie effectivement aux employés

4.3 Décisions caractéristiques du Conseil et demandes de contrôle judiciaire

4.3.1 Décisions caractéristiques du Conseil

Transport Besner Inc. et autres (2004), décision du CCRI n° 285, non encore rapportée

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) était le syndicat accrédité pour représenter tous les chauffeurs travaillant pour Transport Besner. La CSN a conclu avec Transport Besner une convention collective qui a expiré le 31 mai 2002. Le «Groupe Besner» était propriétaire de Transport Besner, de Gestion Besner et de deux sociétés soeurs, soit Besner Central et Besner Atlantic.

La CSN a présenté une demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*. Subsidiairement, le syndicat a sollicité une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* entre Transport Besner et les deux sociétés soeurs, Besner Central et Besner Atlantic. Le 20 décembre 2002, les négociations menées entre Transport Besner et la CSN en vue de conclure une nouvelle convention collective ont échoué. Le 23 décembre 2002, Transport Besner a fermé ses portes définitivement.

Le Conseil a conclu que le transfert partiel des activités de Transport Besner à Besner Atlantic et Besner Central à compter de l'automne de 2002 jusqu'à la fermeture de Transport Besner, le 23 décembre 2002, constituait une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*. Le Conseil a mentionné que les droits de négociation du syndicat rattachés aux activités encore actuelles de Transport Besner devaient être maintenus en dépit de la fermeture qui s'était produite le 23 décembre 2002. Il a déclaré également que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner constituaient un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*.

Une demande de contrôle judiciaire est en instance devant la Cour d'appel fédérale.

Virginia McRae-Jackson et autres, [2004] CCRI n° 290

Appelé à se prononcer sur deux plaintes fondées sur l'article 37, le Conseil a décidé de rendre une décision qui servirait de référence au milieu des relations du travail pour les plaintes à venir qui porteraient sur le devoir de représentation juste.

Le Conseil a procédé à un examen très détaillé de sa propre jurisprudence concernant les plaintes alléguant un manquement au devoir de représentation juste en vertu de l'article 37 du *Code*. Cette décision clarifie le devoir de représentation juste, les obligations des plaignants et des syndicats sous le régime du *Code*, le rôle de l'employeur dans le contexte des plaintes fondées sur l'article 37, le rôle du Conseil lorsqu'il est appelé à se pencher sur des plaintes dans lesquelles on allègue un manquement au devoir de représentation juste, les mesures de redressement qui existent à cet égard ainsi que la question du droit à la tenue d'une audience.

Tableau 4 – Coût net pour le CCRI

Le tableau suivant est conçu pour démontrer le coût net pour le CCRI. Il indique tout d'abord les dépenses réelles, puis les services reçus à titre gracieux et y sont additionnés ou soustraits les revenus disponibles ou non disponibles du CCRI.

(en milliers de \$)	2004-2005
Dépenses réelles	12 439,3
Plus: Services reçus à titre gracieux	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 855,0
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)	606,3
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	1,2
Moins: Revenus non disponibles	-0,9
Coût net pour le CCRI en 2004-2005	14 900,9

Rapport consolidé – Politique spéciale en matière de voyages

La Politique sur les voyages du CCRI est conforme à la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor en ce qui concerne son application à tout le personnel du Conseil ainsi qu'aux personnes nommées par le gouvernement en conseil. Dans le cas des personnes nommées par le gouvernement en conseil, le CCRI se conforme en règle générale à la Directive sur les autorisations spéciales de voyager applicable aux personnes nommées par le gouvernement en conseil (qui figurent dans la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor), assortie de certaines restrictions quant aux remboursements admissibles pour les repas et le logement et aux directives sur l'utilisation de la classe affaire en avion.

Ce tableau explique comment le Parlement attribue des ressources au CCRI et reprend essentiellement le tableau sommaire du Budget principal des dépenses. Cette présentation des ressources est celle que reçoit le Parlement. Ce dernier approuve les postes votés; les postes législatifs sont indiqués à titre informatif.

2004-2005				(en milliers de \$)	
Budgetaire		Fonctionnement		Activité de programme	
Total: Dépenses budgétaires nettes	Moins: Revenus disponibles	Total: Dépenses budgétaires brutes			
12 439,3	0,0	12 439,3	12 439,3	Dépenses réelles	
13 180,9	0,4	13 181,3	13 181,3	Total des autorisations	
12 947,0	0,0	12 947,0	12 947,0	Dépenses prévues	
12 220,0	0,0	12 220,0	12 220,0	Budget principal	
				Partie I (Relations du travail) et certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du Code canadien du travail	
				Administration et interprétation de la	

Tableau 2 – Utilisation des ressources par activité de programme

Tableau 1 – Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris)

Ce tableau compare les données du Budget principal des dépenses, des dépenses prévues, du total des autorisations et des dépenses réelles du plus récent exercice terminé de même que les dépenses réelles des deux exercices précédents.

		2002-2003		2003-2004		2004-2005	
(en milliers de \$)	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Administration et interprétation de la Partie I (relations du travail) et certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du Code canadien du travail	13 351,2	12 934,4	12 220,0	12 220,0	12 947,0	13 181,3	12 439,3
Total	13 351,2	12 934,4	12 220,0	12 947,0	13 181,3	12 439,3	

Total	13 351,2	12 934,4	12 220,0	12 947,0	13 181,3	12 439,3
Moins: revenus non disponibles*	-2,5	-1,2	0,0	-4,0	-	-0,9
Plus: coût des services reçus à titre gracieux	2 390,2	2 868,7	2 240,9	2 240,9	2 462,5	2 462,5
Coût net pour le Conseil	15 738,9	15 801,8	14 460,9	15 183,9	15 643,8	14 900,9

Équivalents temps plein	114	120		119		105
------------------------------------	------------	------------	--	------------	--	------------

* Les revenus non disponibles sont essentiellement composés des frais perçus pour les demandes d'accès à l'information et des remboursements de frais de stationnement.

4.2 Aperçu du rendement financier et tableaux financiers sommaires

4.2.1 Aperçu du rendement financier

Le Conseil s'est vu octroyer, au titre des autorisations totales, environ 234 000 \$ de plus que le montant des dépenses prévues initialement. Les autorisations additionnelles sont principalement composées de:

- 540 000 \$ reportés des exercices précédents;
- 68 000 \$ pour compenser les augmentations de salaire des employés en raison des négociations collectives;
- une réduction de 372 000 \$ dans la provision accordée pour la contribution aux avantages sociaux des employés.

Les dépenses réelles représentaient 95 % des montants autorisés. Ce surplus est principalement dû à la diminution du volume des affaires (ce qui entraîne une diminution des frais de déplacement, une diminution de l'utilisation des services de membres à temps partiel de même qu'une diminution des autres frais inhérents à la conduite des affaires, etc.) et à des postes non comblés de personnes nommées par le gouverneur en conseil et d'employés.

4.2.2 Tableaux financiers sommaires

Les tableaux qui suivent s'appliquent au Conseil:

Tableau 1 – Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris)
Tableau 2 – Utilisation des ressources par activité de programme
Tableau 3 – Postes votés et législatifs
Tableau 4 – Coût net pour le CCRJ
Rapport consolidé – Politique spéciale en matière de voyages

L'administration centrale du Conseil se trouve dans la région de la Capitale nationale. L'appui au Conseil est assuré par le directeur exécutif, qui relève directement du président. Le directeur exécutif est responsable des activités régionales, de la gestion des affaires, des services à la clientèle et de la gestion intégrée, des services financiers ainsi que des ressources humaines. Les Services juridiques fournissent de l'aide juridique aux membres du Conseil et aux différents services de ce dernier sur demande et l'avocat général relève directement du président du Conseil.

Le Conseil a également cinq bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver, avec un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires. Chaque bureau régional est dirigé par un directeur régional qui relève du directeur exécutif à Ottawa.

4.1.3 Pour communiquer avec le Conseil

Appels sans frais: 1-800-575-9696
 ATS: 1-800-855-0511

Courriel: info@ccri-cirb.gc.ca
 Site Web: www.ccri-cirb.gc.ca

Pour communiquer avec nos bureaux régionaux, veuillez consulter l'adresse suivante: www.ccri-cirb.gc.ca/contact/index_f.html.

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la détermination des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

Le président est le premier dirigeant du Conseil dont il dirige et supervise les activités en vertu du *Code canadien du travail*, notamment en ce qui a trait à :

Tel que le prévoit le *Code*, le Conseil se compose du président, d'au moins deux vice-présidents à temps plein, d'un maximum de six membres à temps plein (dont trois représentent les employeurs et trois représentent les employés) et des membres à temps partiel (représentant, à nombre égal, les employés et les employeurs) nécessaires pour assister le Conseil dans l'exercice de ses fonctions. Tous les membres sont nommés par le gouverneur en conseil. Le président agit et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans. (Les renseignements concernant les membres du Conseil sont affichés à l'adresse suivante :

www.ccri-citb.gc.ca/contact/index_f.html.

4.1.2 Organisation du Conseil

Le rôle du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément au Préambule et aux dispositions du *Code*, où il est dit que le Parlement estime « que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès ». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada.

- des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique;
 - le règlement des affaires à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends;
 - un milieu des relations du travail impliqué et bien informé;
 - un *Règlement* et des pratiques efficaces élaborés en consultation avec les clients.
- Dans la réalisation de son mandat et l'exercice de ses pouvoirs, le Conseil veut être progressif et innovateur, efficace, transparent, de même que responsable. Le milieu de travail au Conseil favorise l'apprentissage et le perfectionnement, l'harmonie, le travail d'équipe, ainsi que le respect.

À l'appui de son mandat, le Conseil a établi la vision et les valeurs suivantes :

Section IV. Renseignements supplémentaires

4.1 Renseignements sur l'organisation

4.1.1 Mandat, rôle et responsabilités

La *Loi constitutionnelle de 1867* confère aux provinces la compétence à l'égard de «la propriété et des droits civils», ce qui signifie que la négociation des conventions collectives renfermant les conditions d'emploi des employés est réglementée par les provinces. Toutefois, la *Loi constitutionnelle* accorde une compétence exclusive sur certains secteurs de l'économie au Parlement, qui a jugé bon d'adopter des lois régissant les questions d'emploi dans les secteurs qui lui sont constitutionnellement réservés. Ces lois sont contenues dans le *Code canadien du travail*, qui est divisé en trois parties:

- Partie I – Relations du travail
- Partie II – Santé et sécurité au travail
- Partie III – Normes du travail

La Partie I du *Code* énonce les conditions que doivent remplir les syndicats pour acquérir le droit légal de représenter des employés aux fins de la négociation de conventions collectives avec leur employeur. Elle décrit en outre le processus qui régit le déroulement des négociations collectives et prévoit des redressements pour contre les infractions commises par toute partie assujettie aux dispositions du *Code*.

La Partie I du *Code canadien du travail* est demeurée pratiquement inchangée depuis 1972. Toutefois, le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail* (*Partie I*), L.R. 1998, ch. 26, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1999, a apporté des changements importants au *Code* dans le but de le moderniser et d'améliorer le processus de la négociation collective dans les secteurs d'activité régis par le gouvernement fédéral. La *Loi* a remplacé le Conseil canadien des relations du travail par le Conseil canadien des relations industrielles à titre de tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif responsable de l'interprétation et de l'application de la Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail, du *Code canadien du travail*.

Le Conseil canadien des relations industrielles a pour **mandat** de favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.

d'audience en rendant le processus de divulgation préalable aussi efficace que possible et la préparation des affaires mises au rôle aussi complète que possible.

- Afin d'optimiser la gestion et la gouvernance du CCRI, le Conseil s'est activement joint aux divers projets axés sur la gestion moderne parrainés par le Conseil du Trésor. Un certain nombre d'évaluations ont été menées à bien et des plans d'action pour chaque projet ont été élaborés ou seront bientôt prêts. Le Conseil espère que ces projets contribueront, en bout de ligne, à l'amélioration de ses processus et à une meilleure gestion de ses ressources.

- Afin d'optimiser la gestion et la régie du CCRI, le Conseil a adhéré avec enthousiasme aux divers projets axés sur la gestion moderne parrainés par le Conseil du Trésor. Un certain nombre d'évaluations ont été menées à bien et des plans d'action pour chaque projet ont été élaborés ou seront bientôt prêts. Le Conseil espère que ces projets contribueront, en bout de ligne, à l'amélioration de ses processus et à une meilleure gestion de ses ressources.

- Le CCRI a poursuivi la rédaction de circulaires d'information et de notes de pratique afin de fournir des résumés clairs et concis des pratiques du Conseil à sa clientèle et au public en général. Essentiellement, ces circulaires et notes de pratique visent à accroître l'accessibilité et la transparence des processus du Conseil en fournissant des instructions en langage clair sur l'interprétation et l'application du *Code* et du *Règlement*. On prévoit que les circulaires d'information aideront les clients à mieux comprendre et gérer les processus du Conseil et feront en sorte que les affaires pourront être examinées au fond plus facilement et plus rapidement. On s'attend également à ce que la tenue de conférences préparatoires à l'audience continue d'abréger la durée du processus
- À l'automne de 2004, le président du CCRI a mis sur pied un Comité de consultation de la clientèle dans le cadre de son objectif stratégique visant à consolider ses liens avec sa clientèle et à obtenir de la rétroaction. M. Michael McDermott, ancien sous-ministre adjoint principal du Programme du travail à Développement des ressources humaines Canada, préside ce comité composé de représentants des principaux clients du CCRI, notamment les Employeurs des Transports et Communications de Régie Fédérale (ETCOF), le Congrès du travail du Canada (CTC), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), l'Association canadienne des avocats du mouvement syndical (ACAMS) (représentant les avocats du mouvement syndical) et l'Association canadienne des avocats d'employeurs (ACAE) (représentant les avocats d'employeurs). Le comité est censé présenter ses recommandations au président du CCRI sur les moyens à mettre en oeuvre pour mieux répondre aux besoins de la clientèle.
- Par conséquent, le CCRI examine actuellement diverses pratiques exemplaires mises en place par les commissions provinciales des relations du travail ainsi que d'autres mesures qui pourraient simplifier et réduire considérablement le délai de traitement de ces plaintes. Des recommandations définitives sont attendues en 2005-2006.
- Le CCRI a aussi créé un Comité d'examen du processus de traitement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) en 2004-2005. Ces plaintes, qui constituent la majorité des plaintes de PDL, sont présentées par des syndiqués contre leur syndicat ou ses représentants pour avoir négligé de les représenter adéquatement dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la convention collective. Ce genre de plaintes représente un pourcentage élevé de la charge de travail du CCRI, soit un peu plus de 20 %, en moyenne, des affaires reçues au cours des cinq derniers exercices.
- concrètes afin de réduire le délai de traitement de ce genre de demandes. Les mesures proposées ont été mises à l'essai dans le cadre de projets pilotes, puis mises en oeuvre le 1^{er} avril 2005. Le délai de traitement des demandes d'accréditation types habituelles — celles qui semblent répondre clairement aux exigences du *Code* et qui ne sont pas reliées à d'autres affaires — devrait diminuer considérablement.

- Le CCRl a poursuivi le remaniement et la mise à jour de son site Web⁴ afin de fournir plus de renseignements sur le Conseil — y compris ses décisions — au public canadien.

- Par le truchement de son service d'assistance téléphonique sans frais, le CCRl a reçu près de 6 300 demandes de renseignements diverses. Même si plus de 51 % d'entre elles portaient sur des questions relevant d'une autre compétence (soit l'un des ministères provinciaux du travail, la commission des relations du travail provinciale ou Ressources humaines et développement des compétences Canada) et pouvaient donc être réacheminées facilement, le Conseil a quand même répondu à près de 3 100 demandes. Celles-ci portent généralement sur les dates d'audience des affaires, les documents ou les décisions versées au dossier, les données colligées par le Conseil et d'autres questions diverses.

- Les membres et le personnel du CCRl ont fait des exposés et prononcé des allocutions à l'occasion de conférences et de colloques sur les relations du travail qui se sont tenus au Canada. Ces activités avaient pour but d'améliorer les relations avec les divers groupes d'intervenants et d'obtenir leurs points de vue sur différents sujets.

- Ayant obtenu des ressources temporaires du Conseil du Trésor pour apporter des améliorations à ses systèmes techniques, le Conseil achève la mise en oeuvre de son plan de renouvellement de la technologie de l'information. Ce plan, qui s'échelonne sur une période de trois ans, prévoit notamment l'amélioration tant attendue du système de gestion électronique des affaires pour remplacer le système actuel devenu désuet, la mise en place d'un système intégré de gestion des documents et de recherche documentaire, l'installation d'un système de vidéoc conférence et d'un intranet dynamique dans l'ensemble du CCRl, l'accès à distance en toute sécurité aux bases de données du CCRl pour les membres et le personnel du Conseil, et la réalisation d'une étude sur la transmission électronique des demandes et des documents. Ces projets amélioreront considérablement l'efficacité du CCRl et sa capacité de s'acquitter du mandat du programme «Gouvernement en direct».

- Le CCRl a entrepris un examen de ses pratiques internes générales de traitement des affaires dans le but d'optimiser l'acheminement du travail et de réduire le délai de traitement total. Un certain nombre de mesures ont fait l'objet d'un examen plus approfondi et un projet pilote a été mis en oeuvre depuis afin d'évaluer l'incidence du transfert possible de certaines responsabilités et d'une répartition différente de la charge de travail.

- Au cours de la dernière année, le CCRl a mis sur pied un Comité chargé de la révision du processus d'accréditation, qui s'est penché sur les particularités du processus d'accréditation du Conseil avant de recommander des mesures

⁴ <http://www.ccri-cirb.gc.ca>

3.2 Résultats atteints

Le résultat stratégique du Conseil est de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail efficaces dans toutes les entreprises relevant de la compétence fédérale. Le Conseil interprète et applique le *Code* de façon à soutenir et à favoriser la libre négociation collective et le règlement constructif des différends, de manière efficace, juste et rapide.

Cela étant dit, il est évident que, si le Conseil est saisi d'une demande ou d'une plainte, c'est habituellement parce qu'il y a un différend ou un problème quelconque que les parties concernées ont été incapables de régler elles-mêmes. En réglant l'affaire, par la médiation ou au moyen d'une décision, le Conseil contribue de manière directe et efficace à l'atteinte du résultat énoncé. Il convient aussi de souligner à cet égard que les interventions du CCRI peuvent avoir des retombées importantes et considérables. Les décisions et les efforts de médiation du Conseil ont souvent une incidence très concrète sur la vie active de milliers de Canadiens, la situation économique des grandes entreprises canadiennes et le bien-être général des Canadiens.

Le Conseil contribue aussi de manière indirecte, mais non moins efficace, à l'atteinte du résultat énoncé. Chaque décision du Conseil vient s'ajouter à sa jurisprudence de plus en plus volumineuse et diversifiée, qui fait l'objet d'une vaste diffusion dans la collectivité des relations du travail. En rendant des décisions claires et uniformes, le Conseil définit un ensemble de critères et de principes sur lesquels les parties à un litige éventuel peuvent s'appuyer pour régler leurs différends au lieu de solliciter l'intervention du Conseil. Il est toutefois difficile d'attribuer une valeur quantitative à ce résultat.

Dans le cadre des efforts déployés pour atteindre son résultat stratégique, le CCRI a entrepris les projets ou pris les mesures qui suivent:

- Le CCRI a rendu plus de 219 décisions écrites, fournissant avis et jurisprudence aux parties en cause dans des affaires particulières ainsi qu'à la collectivité des relations du travail en général. (On trouvera à la section 4.3.1 ci-dessous un résumé de certaines décisions caractérisantiques rendues en 2003-2004.)
- Par ailleurs, le CCRI a poursuivi ses efforts pour offrir davantage de services de médiation et d'autres modes de règlement des différends aux employeurs, aux syndicats et aux employés. Comme il a été indiqué précédemment, ces formules ont permis de régler plus de 54 % des plaintes reçues sans qu'il soit nécessaire de tenir des audiences coûteuses ou de rendre des décisions écrites. Le CCRI cherche actuellement des moyens d'inclure la médiation dans chaque étape du processus décisionnel en conformité avec le paragraphe 15.1(1) du *Code* afin de faciliter et d'accélérer encore davantage le traitement des affaires.

leurs différends par la médiation; l'année dernière, 54 % des cas environ ont été réglés sans l'intervention du Conseil.

3.1.4 Demandes de contrôle judiciaire

La fréquence des demandes de contrôle judiciaire des décisions du Conseil à la Cour fédérale ainsi que le pourcentage de décisions confirmées à l'issue de ces contrôles judiciaires permettent d'apprécier le rendement du CCRI et la qualité de ses décisions. À cet égard, le CCRI peut se targuer d'avoir maintenu un rendement exceptionnel au cours des cinq dernières années.

Le Tableau 2 indique que 32 demandes de contrôle judiciaire ont été présentées en 2004-2005, ce qui représente 4,3 % de l'ensemble des décisions rendues par le Conseil cette même année. Il s'agit du nombre le plus élevé de contrôles judiciaires au cours des cinq derniers exercices, dépassant de peu les 4 % des affaires qui ont fait l'objet d'un contrôle judiciaire en 2003-2004. Comme le montre le tableau 2, moins de 3 % des affaires avaient fait l'objet d'un contrôle judiciaire de 2000-2001 à 2002-2003. En ce qui concerne l'issue des contrôles judiciaires effectués par la Cour fédérale, si l'on fait exception de l'exercice 2000-2001, au cours duquel les nouvelles dispositions du *Code* ont été appliquées, les décisions du Conseil ont été confirmées par la Cour fédérale dans plus de 96 % des cas, et même dans 100 % des cas en 2001-2002 et 2004-2005.

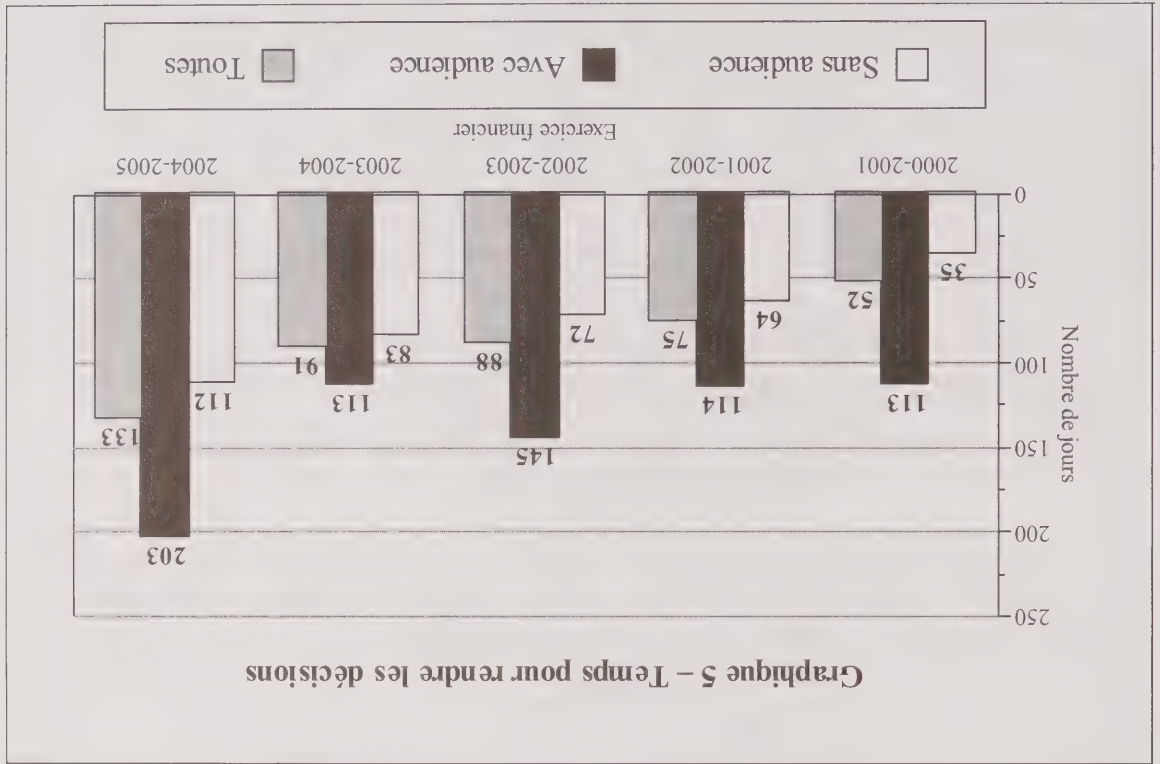
Tableau 2 – Demandes de contrôle judiciaire

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Affaires réglées par le CCRI	1 003	1 044	860	823	737
Demandes de contrôle judiciaire	29	29	22	33	32
Demandes examinées (%)	2,9	2,8	2,6	4,0	4,3
Demandes réglées	29	25	26	27	31
Demandes accueillies	3	0	1	1	0
Demandes rejetées	10	11	11	12	18
Demandes retirées	16	14	14	14	13
Décisions confirmées (%)	89,7	100,0	96,2	96,3	100,0

Voir la section 4.3.1 pour prendre connaissance des décisions ayant fait l'objet d'un contrôle judiciaire en 2004-2005.

Les plaintes de pratique déloyale de travail (PDT) continuent de représenter un pourcentage élevé de la charge de travail du CCRI. Les 274 plaintes de PDT réglées en 2004-2005 représentent 37 % de l'ensemble des affaires tranchées. Comme il a été mentionné précédemment, cette proportion est un peu plus faible que d'habitude car les plaintes de PDT représentaient environ 45 % des affaires tranchées, en moyenne, dans les quatre derniers exercices. Le CCRI continue de s'employer à aider les parties à régler

3.1.3 Services de médiation



L'augmentation du temps mis à rendre une décision au cours des cinq derniers exercices est en grande partie liée aux plaintes de pratique déloyale de travail (PDT), qui représentent une proportion importante des affaires dont est saisi le Conseil. Le temps moyen pour trancher les plaintes de PDT est passé de 65 jours en 2000-2001 à 104 jours en 2003-2004, puis à 176 jours en 2004-05. Cette augmentation traduit le fait que les affaires de PDT représentent habituellement une priorité moins élevée et qu'elles sont ainsi souvent reportées en raison d'autres affaires qui sont considérées être d'une plus grande importance en matière de relations de travail. Cependant, le report de ces affaires ne signifie pas que le délai de traitement ou du processus décisionnel s'arrête de courir, à moins qu'il ne s'agisse d'un report indépendant de la volonté du Conseil.

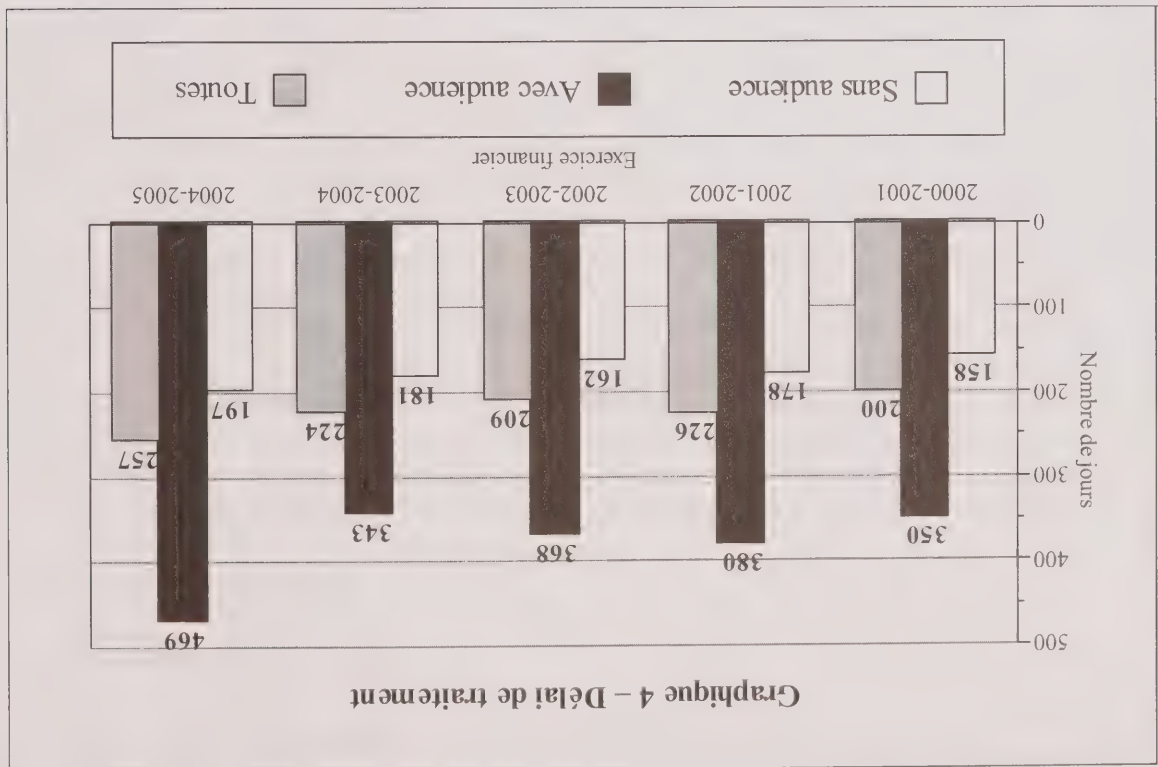
Le temps moyen mis à rendre une décision dans les affaires autres que les plaintes de PDT a été beaucoup plus stable, en dépit des variations annuelles, n'ayant augmenté que légèrement au cours des cinq derniers exercices, faisant écho à l'accroissement de la complexité des affaires dont le Conseil est saisi.

² Un banc est composé du président ou d'un vice-président dans le cas des bancs constitués d'un seul membre, ou du président ou d'un vice-président et de deux membres, dans le cas d'un banc complet.

³ Pour établir le délai de règlement des affaires nécessitant la tenue d'une audience publique, le Conseil tient compte du nombre de jours écoulés entre la date à laquelle il prend sa décision en délibéré (qui coïncide généralement avec le dernier jour d'audience) et la date où la décision est communiquée aux parties. Dans les cas des affaires ne nécessitant pas la tenue d'une audience, on utilise le nombre de jours compris entre la date à laquelle l'affaire est réputée être «prête» à être entendue et la date où la décision finale est rendue.

L'une des composantes du délai de traitement général est le nombre de jours nécessaire au banc du Conseil² pour rédiger et rendre une décision à l'issue de l'enquête ou de l'audience. Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience en s'appuyant sur les preuves écrites et documentaires comme les rapports d'enquête et les observations écrites, ou il peut prendre sa décision en délibéré jusqu'à la tenue d'une audience publique permettant d'obtenir des éléments de preuve et des renseignements supplémentaires. Le graphique 5 fournit des données sur le processus décisionnel pour les deux types de décision³ pour les cinq derniers exercices. Le temps pris en moyenne pour rendre des décisions a augmenté graduellement depuis 2000-2001 (la moyenne de 52 jours pour 2000-2001 était plutôt faible par rapport à celle de 63 jours des cinq exercices précédents).

3.1.2 Temps pour rendre les décisions



Section III. Rendement du CCRI et résultats atteints

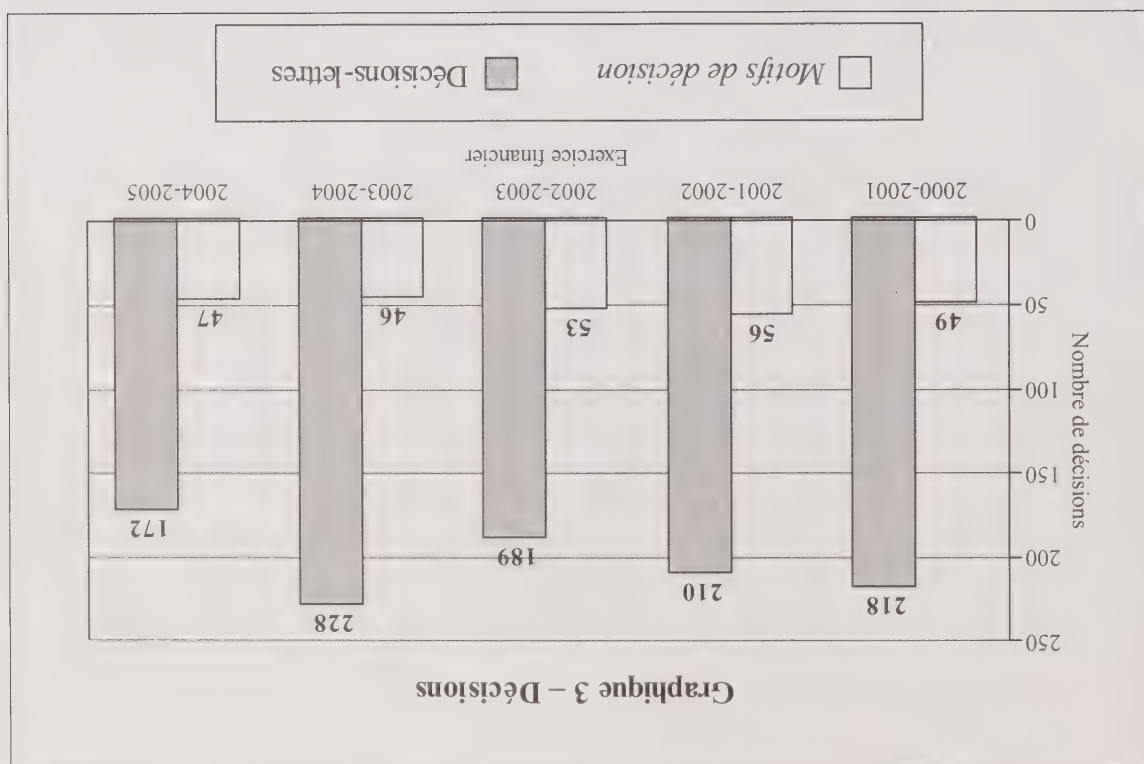
3.1 Rendement du CCRI

3.1.1 Délai de traitement

En dépit du volume relativement élevé d'affaires à trancher dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles et révisées du *Code* en 1999 et de la complexité croissante des affaires dont le Conseil est saisi, le nombre de jours requis pour mener une affaire à terme — ouverture du dossier, enquête, médiation, audience, s'il y a lieu, et décision — est demeuré relativement stable au cours des cinq derniers exercices, en faisant abstraction des fluctuations annuelles. La situation est cependant différente en 2004-2005, où le délai de traitement a augmenté sensiblement, surtout dans le cas des affaires nécessitant la tenue d'une audience (voir le graphique 4). Cette situation, tel qu'il a été indiqué précédemment, est directement attribuable à la diminution de la capacité décisionnelle du Conseil en 2004-2005 et concerne la composante du délai de traitement total liée à la prise de décision (voir ci-après). Sur une note positive, toutefois, le nombre de jours requis pour préparer un dossier en vue du processus décisionnel — enquête et, au besoin, médiation comprises — a chuté à 81 en 2004-2005 par rapport à 117 en 2000-2001.

Dans l'ensemble, le rendement du Conseil, pour ce qui touche le délai de traitement, a été relativement satisfaisant, compte tenu du nombre accru de cas complexes, du volume général de demandes et plaintes reçues, de la capacité décisionnelle du CCRI et du nombre d'affaires tranchées en priorité, qui ont invariablement pour effet de rallonger le délai de traitement des affaires moins urgentes, lesquelles sont nécessairement reportées.

Voir la section 4.3.1 pour prendre connaissance de décisions caractéristiques du Conseil en 2004-2005.



complexes, dont le nombre s'est récemment accru, tel qu'il a été indiqué précédemment, nécessite aussi fréquemment des décisions plus détaillées du fait de leur nature¹.

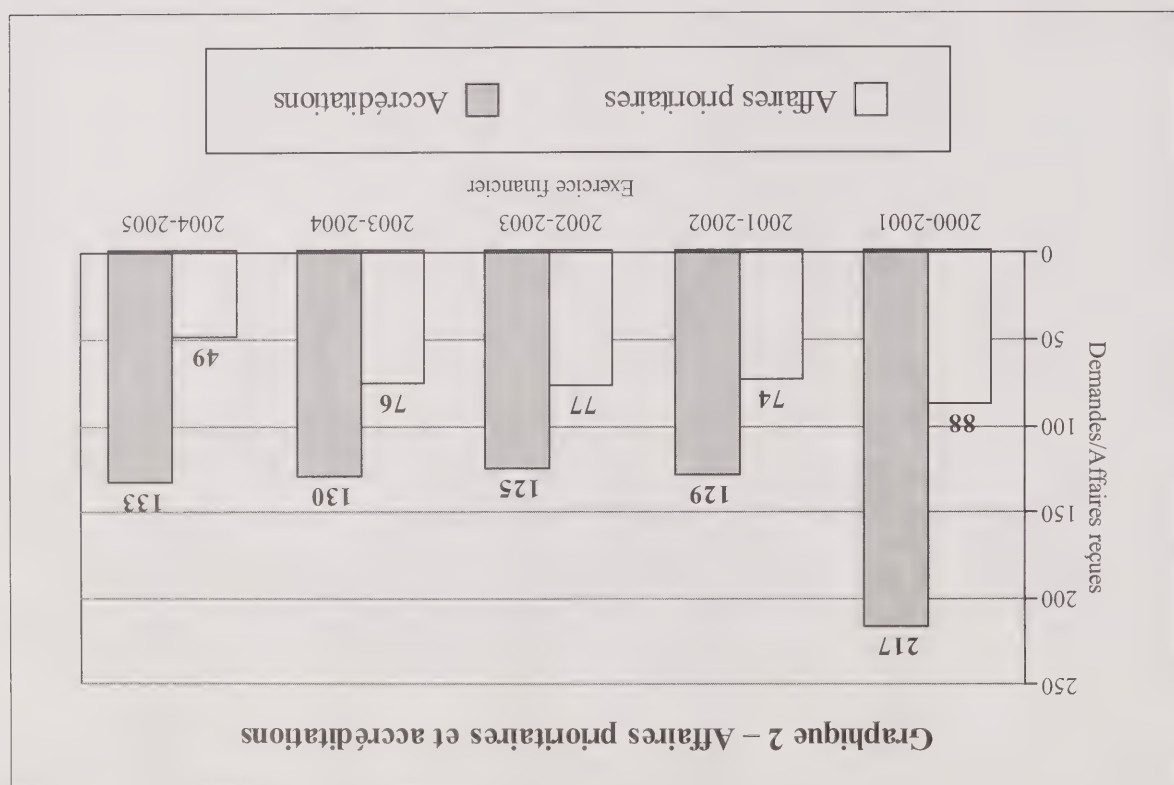
Ces deux facteurs réunis ont entraîné un besoin accru pour le Conseil d'appliquer et d'interpréter le *Code* dans les affaires portant sur des dispositions révisées ou nouvelles, ce qui, par voie de conséquence, se traduit par une augmentation significative de la jurisprudence du Conseil. Ces décisions servent à la fois à trancher les questions relatives à des circonstances complexes et à donner des précisions sur la manière dont le *Code*, y compris les nouvelles dispositions, s'appliqueront au fil du temps. À cet égard, le Conseil s'efforce de rendre, en temps opportun, des décisions justes et juridiquement valables, cohérentes par rapport à des affaires semblables afin de constituer une jurisprudence claire et fiable qui permette de réduire le nombre de demandes de réexamen de décisions rendues par le Conseil ainsi que le risque que celles-ci fassent l'objet d'un contrôle judiciaire à la Cour d'appel fédérale.

Le nombre de *Motifs de décision* et de décisions-lettres rendus par le Conseil dans les cinq derniers exercices est indiqué dans le graphique 3. Le CCRl a rendu, en moyenne, 50 *Motifs de décision* détaillés pendant les cinq derniers exercices et généralement plus de 200 décisions-lettres, hormis toutefois en 2004-2005, en raison de sa capacité décisionnelle réduite. Le solde est constitué d'affaires soit retirées, soit tranchées par voie d'ordonnance. Dans les cinq exercices précédents, le Conseil avait rendu, en moyenne, 38 *Motifs de décision* et 133 décisions-lettres par année.

¹ Le Conseil fournit des *Motifs de décision* lorsqu'il s'agit d'affaires d'importance nationale ou qui font jurisprudence. Pour les autres affaires, le Conseil rend des décisions-lettres plus concises, ce qui accélère le processus décisionnel et apporte des solutions plus rapides aux parties, en matière de relations du travail.

Un autre facteur qui influe sur la charge de travail du CCRI est l'augmentation du nombre de *Motifs de décision* détaillés rendus par écrit. Les interrogations qu'ont suscitées les nouvelles dispositions législatives entrées en vigueur en 1999 et l'absence de jurisprudence en la matière ont eu pour effet d'inciter davantage les parties à s'en remettre au Conseil pour régler leurs différends. De plus, le règlement de cas plus

2.2.4 Décisions écrites



L'établissement de priorités entraîne inévitablement le report d'affaires moins urgentes. Les contraintes de la mise au rôle, attribuables au volume d'affaires à traiter et aux priorités, peuvent nuire au règlement rapide des affaires très longues ou complexes — le genre d'affaires qui, règle générale, fait l'objet d'une audience publique au Conseil. Le nombre d'affaires à traiter en priorité a également augmenté depuis l'entrée en vigueur des modifications du *Code* en 1999; il représente un peu plus de 8 % de l'ensemble des demandes et plaintes reçues dans les cinq derniers exercices, par rapport à moins de 3 % dans les cinq exercices précédents. Le graphique 2 fournit des données sur le volume d'affaires prioritaires et d'accréditations pour les exercices 2000-2001 à 2004-2005.

tranchées est passée d'environ 8 % en 2000-2001 à 13 % en 2004-2005. En comparaison, les cas complexes représentaient moins de 50 affaires par année, en moyenne, dans les cinq exercices précédents.

De même, le nombre de jours d'audience requis pour traiter ces cas plus complexes a lui aussi augmenté, s'établissant, en moyenne, à 301 par année dans les cinq derniers exercices, par rapport à 112 dans les cinq exercices précédents — ce qui représente une augmentation de plus de deux fois et demi de jours. Fait à souligner, la baisse importante du nombre de jours d'audience consacrés aux cas plus complexes en 2004-2005 est directement reliée à la capacité décisionnelle réduite du Conseil mentionnée précédemment. L'incidence accrue de cas complexes a évidemment des répercussions sur le volume d'affaires qui peut être tranché avec une capacité décisionnelle donnée.

Tableau 1 – Jours d'audience pour les affaires plus complexes

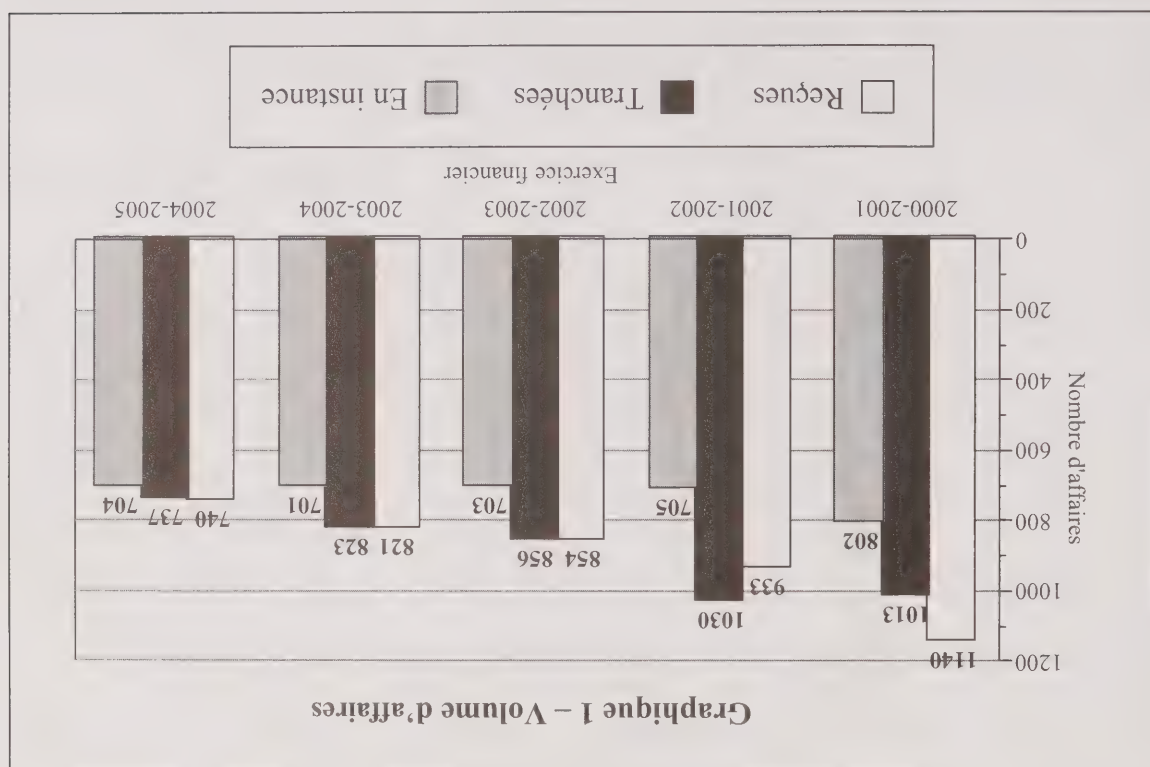
Affaire	2000-2001		2001-2002		2002-2003		2003-2004		2004-2005	
	Nombre d'affaires	Jours d'audience	Nombre d'affaires	Jours d'audience	Nombre d'affaires	Jours d'audience	Nombre d'affaires	Jours d'audience	Nombre d'affaires	Jours d'audience
Examen de la structure des unités de négociation	16	40	15	140	17	125	17	85	21	44
Employeur unique	22	44	21	93	19	147	12	82	20	87
Vente d'entreprise	29	40	49	75	34	108	33	79	34	73
Maintien d'activités	15	25	21	43	28	55	28	119	19	1
Total	82	149	106	351	98	435	90	365	94	205

2.2.3 Affaires prioritaires

Aux cas plus complexes s'ajoutent les affaires qui, comme le prévoit le *Règlement du Conseil*, nécessitent une intervention prioritaire du Conseil. Il s'agit notamment des demandes d'ordonnances provisoires et de décisions partielles, des demandes de dépôt d'ordonnances du Conseil à la Cour, de renvois au Conseil par le ministre du Travail et du Logement relativement aux activités à maintenir durant un arrêt de travail légal, de demandes de déclaration d'invalidité d'un vote de grève ou de lock-out, de demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégal et de plaintes de pratique déloyale de travail concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement et le congédiement pour activités syndicales. Ces affaires sont mises au rôle, entendues et tranchées en priorité par rapport à d'autres éléments de la charge de travail du Conseil. Les demandes d'accréditation ainsi que les affaires qui risquent fort de dégénérer en conflit de travail si le différend n'est pas réglé rapidement ou qui présentent d'autres caractéristiques identifiantes nécessitant une décision immédiate sont aussi traitées en priorité.

Outre la capacité décisionnelle réduite du Conseil, le nombre croissant de cas plus complexes, une situation qui avait été prévue et signalée dans les rapports antérieurs, a également joué un rôle dans la diminution récente du nombre d'affaires tranchées. Les cas complexes, qui concernent généralement l'application de plusieurs dispositions du Code de même que des questions relatives à la Charte, prennent plus de temps à traiter et nécessitent davantage de ressources du Conseil pour être menés à terme. Le tableau 1 montre que les cas complexes s'établissent généralement à 90 ou plus par année dans les cinq derniers exercices et que leur incidence en proportion du nombre total d'affaires

2.2.2 Affaires plus complexes



Bien que le Conseil ait généralement réussi à accroître le nombre d'affaires tranchées ces dernières années — 892 affaires ont été tranchées en moyenne par année dans les cinq derniers exercices par rapport à 715 seulement dans les cinq exercices précédents — le nombre d'affaires tranchées a chuté à 737 en 2004-2005 (voir le graphique 1), le plus bas depuis 1998-1999. Cette diminution de production du Conseil peut être attribuée à une réduction de sa capacité décisionnelle en 2004-2005. En effet, l'effectif incomplet des membres du Conseil de même que les graves problèmes de santé d'un autre membre ont quelque peu compliqué l'attribution des affaires dans bien des cas. Le nombre d'affaires en instance, qui s'établit juste au-dessus de la barre des 700 pour les quatre derniers exercices, est donc demeuré constant (voir le graphique 1).

de gestion des affaires telles que l'utilisation de conférences préparatoires à l'audience, ont permis au Conseil d'accélérer le processus décisionnel dans bien des cas.

Afin de traiter le volume relativement élevé d'affaires dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur des modifications du *Code* en 1999, le Conseil a adopté plusieurs mesures administratives et s'est prévalu davantage des dispositions du *Code* lui permettant de trancher un plus large éventail d'affaires sans tenir d'audience publique et de faire appel plus fréquemment à des bancs d'un seul membre. Le Conseil a ainsi commencé à faire un usage accru des procédures et des audiences à huis clos en rendant des décisions fondées sur les documents versés au dossier et les observations écrites des parties, ce qui limite le temps consacré aux déplacements et permet un processus d'audience mieux ciblé. Ces mesures, conjuguées à d'autres améliorations du processus

La réduction du volume d'affaires reçues en 2004-2005 est principalement attribuable à une diminution importante du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail (PDT). Ces plaintes, qui, généralement, représentent environ 44 % de l'ensemble des affaires reçues dans une année donnée, ont chuté à 286 en 2004-2005, soit 72 de moins qu'en 2003-2004.

estimatif de 820 à 850 demandes et plaintes par année.

Plus récemment toutefois, le volume d'affaires reçues a diminué considérablement. En 2004-2005, le nombre de demandes et plaintes a chuté à 740 (voir le graphique 1), soit une diminution de 81 affaires par rapport à 2003-2004, le nombre le plus bas depuis 1998-1999. Cela représente aussi un volume beaucoup faible que le volume principal

Le nombre de demandes et plaintes reçues par le Conseil a augmenté de manière phénoménale dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles et révisées du *Code* en 1999, lesquelles ont élargi les paramètres des affaires pouvant être entendues par le CCRl. Au cours des cinq derniers exercices, le CCRl a reçu 898 demandes, en moyenne, par année, par rapport à 765 dans les cinq exercices précédents, ce qui représente une augmentation de 17,4 %.

2.2.1 Volume d'affaires

La complexité et l'incidence des problèmes auxquels sont confrontés les employeurs et les syndicats assujettis à la compétence fédérale obligent le Conseil à appliquer judicieusement un large éventail de connaissances et de compétences en droit du travail et en droit administratif dans divers contextes. La demande de services décisionnels est donc demeurée à des sommets élevés, bien qu'elle ait quelque peu diminué pour s'établir à des niveaux plus réalistes au cours des deux derniers exercices. Qui plus est, la détermination du Conseil à favoriser, dans la mesure du possible, le règlement conjoint des différends par les parties — et les demandes de la clientèle pour que le Conseil intervienne comme médiateur pour régler les questions en litige plutôt que de recourir au processus décisionnel — éprouvent encore davantage les ressources du Conseil. En conséquence, le Conseil continue d'insister sur l'importance d'une augmentation de ses niveaux de compétences et de ressources pour répondre aux besoins de sa clientèle.

2.2 Environnement opérationnel

Les dernières années ont connu d'importants développements et posé des défis de taille dans le domaine des relations du travail au Canada et donc pour le CCRI. La concurrence accrue résultant de la mondialisation des marchés, l'évolution de la technologie, la volatilité des économies nationale et internationale et les fusions d'entreprises ont toutes eu une incidence sur les employeurs, les employés et les liens qu'ils entretiennent.

Cet état de fait n'est nullement évident que dans les secteurs de compétence fédérale où le degré et le rythme des changements ont atteint des sommets pour la plupart inégaux. Un grand nombre de secteurs d'activité — celui des télécommunications et du transport aérien pour ne nommer que ces deux-là — ont délaissé leurs structures monopolistiques ou semi-monopolistiques éminemment réglementées au profit de modèles plus concurrentiels et moins axés sur la réglementation. Ainsi, en l'espace de quelques années seulement, une entreprise essentiellement régionale comme BCTel est devenue TELUS, l'un des chefs de file en matière de télécommunications au Canada. En outre, de nombreux services qui étaient jadis assurés par l'administration fédérale, comme la sécurité et l'embarquement des passagers dans les aéroports, ont été privatisés. Ces profondes transformations combinées à une main-d'œuvre majoritairement syndiquée ont conduit à une situation où le Conseil est de plus en plus souvent appelé à régler des différends complexes et hautement médiatisés entre les parties à la négociation, et comportant des implications sociales et économiques d'importance pour le grand public canadien.

Les questions particulières qui continuent de retenir l'attention du Conseil sont les suivantes:

- la nécessité d'aider les entreprises et les syndicats à trouver des solutions aux problèmes causés par la fusion ou la prise de contrôle de sociétés — ce qui englobe la détermination de la structure des unités de négociation et des droits de négociation, la fusion des conventions collectives et l'intégration des droits d'ancienneté — notamment dans les secteurs du transport aérien et des télécommunications;
- l'acquisition et l'exercice du droit à la libre négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses de manière juste et transparente;
- la nécessité de veiller à ce que les négociations collectives entre employeurs et syndicats se déroulent de manière juste et de bonne foi;
- la portée du devoir de représentation juste à l'égard des groupes de travailleurs minoritaires;
- la détermination des services qui doivent être maintenus durant un arrêt de travail pour protéger la santé et la sécurité du public canadien, particulièrement dans les secteurs des aéroports, de production d'énergie atomique et du système de transport aérien;
- l'examen rapide des situations où il y a possibilité d'un arrêt de travail ou d'un lock-out illégal.

Le Conseil s'est fixé un certain nombre d'objectifs stratégiques pour réaliser son mandat:

- mener à bien l'ensemble des processus en appliquant les principes établis par le *Code*;
- trouver des solutions aux problèmes de relations du travail en déterminant la cause et la nature du litige et en appliquant les méthodes appropriées de règlement des différends, dont la recherche des faits, la médiation et le processus décisionnel;
- mener ses activités de manière rapide, juste et uniforme;
- consulter la clientèle sur son rendement et sur l'élaboration de politiques et de pratiques;
- mieux faire connaître son rôle, ses processus et sa jurisprudence en entretenant des contacts avec la clientèle et en utilisant divers moyens pour communiquer l'information (site Web, publications conventionnelles, exposés devant divers auditoires, ligne sans frais 1-800, etc.);
- diriger ses activités et gérer ses ressources en appliquant des principes de saine gestion financière en conformité avec la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi que les politiques et directives des organismes centraux;
- entretenir des contacts avec les utilisateurs des services en instaurant des processus utiles de communication et de plainte.

Section II. Contexte stratégique et environnement opérationnel

2.1 Contexte et historique

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail* (le *Code*), Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail. Il a été établi en janvier 1999 pour remplacer l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT) dans le cadre du remaniement de la Partie I du *Code*.

En date du 31 mars 2005, l'équipe décisionnelle du Conseil comprenait le président, cinq vice-présidents, quatre membres à temps plein et six membres à temps partiel, tous nommés par décret du gouverneur en Conseil. Toutefois, le Conseil a fonctionné avec une équipe décisionnelle encore plus réduite pendant plusieurs mois en 2004-2005. Il est à noter que le *Code* exige que le président et les vice-présidents possèdent de l'expertise et de l'expérience en relations du travail, et que les membres soient nommés par le ministre du Travail et du Logement, après avoir consulté les organismes syndicaux et patronaux.

Le CCRI, qui exerce ses pouvoirs dans l'ensemble des provinces et des territoires, régit les relations du travail des entreprises fédérales qui sont actives dans les secteurs suivants:

- la radiodiffusion
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- le transport interprovincial ou international par route, par chemin de fer, par traversier ou par pipeline
- les télécommunications
- la manutention du grain ainsi que l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités des secteurs public et privés au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest
- les conseils de bande et certaines entreprises des Premières Nations dans les réserves
- certaines sociétés d'État (notamment Énergie atomique du Canada Limitée)

Cette compétence s'exerce sur quelque 1 300 000 employés et leurs employeurs et englobe des entreprises qui ont un impact économique, social et culturel énorme sur les Canadiens, d'un océan à l'autre. La diversité, la répartition géographique et l'importance nationale des activités contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du CCRI, et posent des défis particuliers au Conseil.

* Ces montants n'incluent pas les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.

Résultat stratégique	Résultats prévus	Activités connexes	Ressources * (000) (%)
Total	un <i>Règlement</i> et des pratiques efficaces conformément à la version modifiée du <i>Code canadien du travail</i> et à la création du CCRI	• recherche sur les relations du travail concernant les affaires et les procédures du Conseil	1
	des services des finances, de gestion du matériel et des ressources humaines assurés de façon efficace et continue	• prestation de services des finances, de gestion du matériel et des ressources humaines	8
			11 098,9 100

1.4 Modèle logique de haut niveau

Le Conseil a un résultat stratégique dont le total des dépenses réelles est de 11 098 931 \$.

Résultat	Résultats prévus	Activités connexes	Ressources * (000) (%)
relations du travail harmonieuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada en administrant de manière impartiale, efficace et adéquate les règles de conduite auxquelles sont assujettis les syndicats et les employeurs dans leurs activités de représentation et de négociation	des décisions au sujet des demandes et des plaintes rendues de façon juste, rapide et économique	<ul style="list-style-type: none"> • services de réception et d'enquête • activités de gestion des affaires • délibérations du Conseil, audiences publiques et huis clos • production, traduction et diffusion des décisions du Conseil • services juridiques et services de recherche à l'appui des délibérations du Conseil et des actions en justice • services de gestion de l'information et élaboration de méthodes visant à rendre les activités du Conseil plus accessibles et moins coûteuses 	7 852,7 71
le règlement de demandes et de plaintes par l'application d'autres modes de règlement des différends	un milieu des relations du travail impliqué et bien informé	<ul style="list-style-type: none"> • publication et distribution des <i>Motifs de décision</i>, des bulletins et de circulaires d'information • consultations directes avec les clients • réponse aux demandes de renseignements particuliers du grand public • accès du grand public à un centre de ressources sur le droit du travail et le droit administratif • amélioration du site Web du CCRI • présentations par les membres du Conseil et le personnel au milieu des relations du travail 	1 327,7 12
			926,3 8

1.3 Renseignements sommaires

Raison d'être – Le Conseil canadien des relations industrielles a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada en administrant de manière impartiale, efficace et adéquate les règles de conduite auxquelles sont assujettis les syndicats et les employeurs dans leurs activités de représentation et de négociation. Pour atteindre ce résultat stratégique, le Conseil s'emploie à aider le milieu des relations du travail à trouver des solutions constructives à ses différends, de manière rapide et équitable.

Total des ressources financières

Dépenses prévues	12 947,0
Total des autorisations	13 181,3
Dépenses réelles	12 439,3

Total des ressources humaines

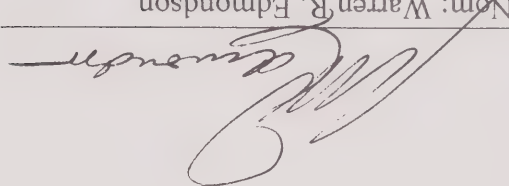
Prévues	119
Réelles	105
Différence	-14

1.2 Déclaration de la direction

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2004-2005 du Conseil canadien des relations industrielles.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenu dans le *Guide de préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005 du Secréariat du Conseil du Trésor du Canada*:

- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans le guide;
- Il est fondé sur la structure de secteur d'activités approuvée du ministère;
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis;
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées;
- Il fait état des sommes qui ont été allouées et approuvées dans les Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.


Nom: Warren R. Edmondson
Titre: Président

Section I. Survol

1.1 Message du président

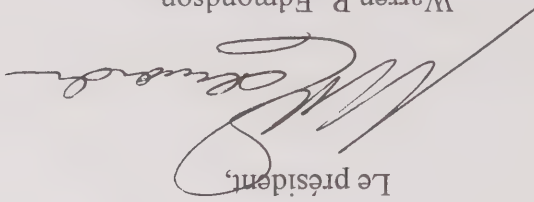
Je suis heureux de présenter au Parlement et aux Canadiens et Canadiennes le septième rapport annuel sur le rendement du Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) pour la période se terminant le 31 mars 2005.

Bien que la demande de services du CCRI ait atteint des sommets inégales depuis l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles et révisées du *Code canadien du travail* en 1999, la charge de travail du Conseil a diminué au cours des derniers exercices financiers et le volume d'affaires continue de décroître. Le Conseil y a donc vu l'occasion de réduire l'arrière d'affaires qui persiste depuis plusieurs années. Toutefois, la complexité croissante des affaires à trancher, qui témoigne du dynamisme de la scène canadienne des relations du travail, et la capacité décisionnelle réduite du Conseil ont fait en sorte que le nombre d'affaires tranchées par le CCRI en 2004-2005 est beaucoup moins élevé que dans les exercices précédents.

Le CCRI a entrepris un certain nombre d'initiatives en 2004-2005 en vue d'améliorer le taux d'affaires tranchées et d'atteindre l'objectif qu'il s'est fixé de réduire le volume d'affaires en instance. Les améliorations apportées d'abord aux processus opérationnels internes généraux ainsi qu'au traitement de certains types d'affaires, telles que les demandes d'accréditation et les plaintes de manquement au devoir de représentation juste, devraient avoir une incidence positive sur le rendement du Conseil dans les prochaines années. En outre, le CCRI aura bientôt achevé le renouvellement de ses systèmes de technologie de l'information, lesquels devraient aussi lui permettre de traiter plus efficacement les diverses affaires dans l'avenir. Enfin, le Conseil a créé un comité de consultation de la clientèle, dans le cadre de son objectif stratégique de consolider ses liens avec sa clientèle et d'obtenir de la rétroaction. Le comité est composé d'un nombre égal de représentants des milieux patronal et syndical auxquels le Conseil offre ses services. Le comité doit présenter ses recommandations sur les divers moyens à mettre en oeuvre pour mieux répondre aux besoins de la clientèle à l'automne de 2005.

Je suis extrêmement fier des réalisations du Conseil et de son personnel; nous demeurons fermement déterminés à continuer de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les entreprises relevant de la compétence fédérale de manière aussi efficace et efficiente que possible.

Le président,



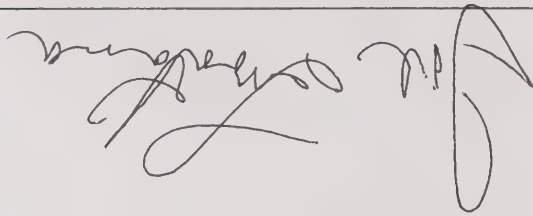
Warren R. Edmondson

Table des matières

Section I. Survol	1
1.1 Message du président	1
1.2 Déclaration de la direction	2
1.3 Renseignements sommaires	3
1.4 Modèle logique de haut niveau	4
Section II. Contexte stratégique et environnement opérationnel	7
2.1 Contexte et historique	7
2.2 Environnement opérationnel	9
2.2.1 Volume d'affaires	10
2.2.2 Affaires plus complexes	11
2.2.3 Affaires prioritaires	12
2.2.4 Décisions écrites	13
Section III. Rendement du CCRI et résultats atteints	17
3.1 Rendement du CCRI	17
3.1.1 Délai de traitement	17
3.1.2 Temps pour rendre les décisions	18
3.1.3 Services de médiation	19
3.1.4 Demandes de contrôle judiciaire	20
3.2 Résultats atteints	21
Section IV. Renseignements supplémentaires	25
4.1 Renseignements sur l'organisation	25
4.1.1 Mandat, rôle et responsabilités	25
4.1.2 Organisation du Conseil	26
4.1.3 Pour communiquer avec le Conseil	27
4.2 Aperçu du rendement financier et tableaux financiers sommaires	28
4.2.1 Aperçu du rendement financier	28
4.2.2 Tableaux financiers sommaires	28
4.3 Décisions caractéristiques du Conseil et demandes de contrôle judiciaire	32
4.3.1 Décisions caractéristiques du Conseil	32
4.3.2 Demandes de contrôle judiciaire	36

Conseil canadien des relations industrielles
Rapport sur le rendement

pour la période se terminant
le 31 mars 2005

Approuvé par: 

L'honorable Joseph Frank Fontana
Ministre du Travail et du Logement

Avant-propos

Le gouvernement du Canada améliore sans cesse ses pratiques de gestion, ce qui constitue pour lui une priorité depuis le dépôt au Parlement, au printemps 2000, du document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Dans sa poursuite de l'excellence en gestion, le gouvernement envisage d'offrir aux Canadiens : un gouvernement à l'écoute, qui sert bien ses citoyens et qui est administré comme une seule et même entité cohérente; un gouvernement innovateur, qui est appuyé par une fonction publique hautement qualifiée, en mesure de bien tirer parti de toute l'information à sa disposition et de faire un usage optimal des fonds publics, tout en tenant compte des risques éventuels; et un gouvernement redevable, qui rend compte clairement et ouvertement de son rendement au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le *Guide pour la préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/04-05/guidelines/guide_f.asp). Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>. Les lecteurs qui désiraient un aperçu global des efforts déployés par le gouvernement du Canada afin d'améliorer la qualité de vie peuvent lire *Le rendement du Canada 2005*, qu'on peut également consulter à l'adresse Internet précitée. Ce rapport est structuré autour de trois grands thèmes (économie durable, fondements sociaux du Canada et la place du Canada dans le monde) et sa version électronique renferme des liens avec les rapports ministériels sur le rendement pertinents. *Le rendement du Canada 2005* renferme également un aperçu spécial des efforts déployés par le gouvernement afin d'améliorer le bien-être des Autochtones.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
OU à : ima-mrr@tbs-sct.gc.ca

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*. Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.



Conseil canadien des relations industrielles

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2005

CA1
FN
-E77



Canada School of Public Service

Performance Report



For the period ending
March 31, 2005

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The Report on Plans and Priorities provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The Departmental Performance Report provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring Report on Plans and Priorities.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada,
represented by the President of the Treasury Board, 2005

Catalogue No. BT31-4/21-2005
ISBN 0-660-62957-7

This document is available on the TBS Web site at www.tbs-sct.gc.ca
This document is available in alternate formats on request.

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing — PWGSC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Foreword

The Government of Canada has made continuous improvement in its management practices a priority since *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada* was tabled in Parliament in the spring of 2000. Driving the government's pursuit of management excellence is its vision to provide Canadians with a responsive government, which serves citizens and manages itself as a unified, coherent enterprise; an innovative government supported by a highly-qualified public service equipped to leverage information and make the best use of public funds while balancing risk; and an accountable government which answers clearly and openly for its performance to Parliament and to Canadians.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the *Guide for the Preparation of the 2004-05 Departmental Performance Reports*: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_e.asp). Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>. Readers wishing a high level, whole of government overview of the Government of Canada's efforts to improve quality of life should refer to *Canada's Performance 2005* available at the same internet address. This report is structured around three broad policy areas (Sustainable Economy, Canada's Social Foundations and Canada's Place in the World) and, in its electronic version, links to relevant Departmental Performance Reports. *Canada's Performance 2005* also contains a special overview of the government's efforts to improve the well-being of Aboriginal peoples.

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

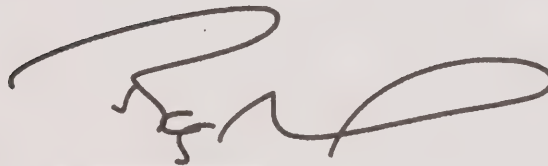
Comments or questions can be directed to:

Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A 0R5
OR at: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

Canada School of Public Service

2004 – 2005

Departmental Performance Report

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Reg Alcock', written over a horizontal line.

The Honourable Reg Alcock
President of the Treasury Board
and Minister responsible for the Canadian Wheat Board

Table of Contents

<i>SECTION I – OVERVIEW</i>	1
Minister’s Message.....	2
Management Representation Statement.....	3
Summary Information.....	4
Overall Departmental Performance.....	6
<i>SECTION II – ANALYSIS OF PERFORMANCE BY STRATEGIC OUTCOME</i>	13
Develop, Manage and Disseminate Knowledge Products	14
Manage the Provision of Learning Services	19
<i>SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION</i>	29
Organizational Information.....	30
Corporate Management	31
Client Relations and Partnerships.....	31
Leadership and Learning Centres.....	31
Research and University Relations.....	31
Knowledge Management and Advanced Education.....	31
Table 1: Comparison of Planned to Actual Spending and Full Time Equivalents.....	34
Table 2: Use of Resources by Business Lines (or Program Activities).....	35
Table 3: Voted and Statutory Items	36
Table 4: Net Cost of Department.....	37
Table 5: Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue.....	38
Table 6: Resource Requirements by Branch/Sector Level	39
Table 7: Financial Statements of Departmental Corporations and Agents of Parliament	41
Table 8: Response to Parliamentary Committees, Audits and Evaluations for FY2004–2005.....	53
Table 9: Procurement and Contracting.....	54
Table 10: Travel Policies	55
<i>SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST</i>	56

SECTION I – OVERVIEW

Minister's Message

I am pleased to present the Departmental Performance Report of the Canada School of Public Service (the School) for 2004–2005.

The public service requires a highly skilled, well-trained and professional workforce, one that meets the requirements of modern public sector management. The Treasury Board portfolio, which is comprised of the Treasury Board Secretariat, Public Service Human Resources Management Agency of Canada and Canada School of Public Service, share a common objective of attracting, retaining and preparing the workforce that Canadians need to deliver the Government of Canada's priorities and programs.



The School was launched on April 1, 2004. Since that time, people at the School have worked to consolidate three organizations while also harmonizing products and services to address common learning needs within the public service.

There have been significant challenges in this transition, particularly as the business model for the School has been reviewed and debated by senior management and myself. In some cases, this debate resulted in the delay of important decisions on the development of the School as the consolidated, accessible institution it needs to be to serve learning needs in the public service.

I would like to thank Janice Cochrane, who served as President of the School during its creation and first year of operation and adeptly managed operations throughout the transition. Change management is a challenge in any organization, and Janice successfully carried the School through not only a change in structure, but also the initial transition to a much broader mandate.

In May 2005, Ruth Dantzer was appointed President of the School. Ruth takes on a range of new challenges as we work to detail how the School will support the management agenda of the government and address learning needs of public servants. These challenges will be addressed with a heightened awareness of the critical role learning plays in building the capacity of the public service - now and for the future - and in improving the results we deliver for Canadians.

I look forward to the School's evolving contribution to strengthening the public service.

A stylized, handwritten signature in dark ink, consisting of a large, sweeping 'R' followed by a series of loops and a final horizontal stroke.

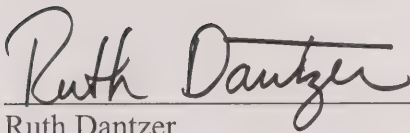
Reg Alcock
President of the Treasury Board
and Minister responsible for the Canadian Wheat Board

Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the 2004–2005 Departmental Performance Report (DPR) for the Canada School of Public Service.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the Treasury Board of Canada Secretariat's *Guide for the Preparation of 2004-2005 Departmental Performance Reports*:

- it adheres to the specific reporting requirements;
- it uses an approved Program Activity Architecture;
- it presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- it provides a basis of accountability for the results pursued or achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- it reports finances based on approved numbers from the Estimates and the Public Accounts of Canada.



Ruth Dantzer

President and Chief Executive Officer
Canada School of Public Service

Summary Information

Department's Raison d'être

The Canada School of Public Service (CSPS) provides one-stop access to the common learning that a modern 21st century public service needs to effectively serve Canada and Canadians. Common learning includes the core knowledge, competencies and skills that all public servants require to effectively perform their duties.

By ensuring that public servants have access to the common learning they need, the School contributes to building and maintaining a modern, high quality, well-managed and professional public service and achieves its legislative mandate to:

- promote pride and excellence in public service;
- foster a common sense of purpose, values and traditions in the public service;
- support the growth and development needs of public servants;
- provide the learning opportunities public servants require to build the knowledge, skills and competencies they need to do their jobs effectively;
- assist deputy heads meet the learning needs of their organization; and
- pursue excellence in public sector management and public administration.

Amendments to the *Canadian Centre of Management Development Act* establishing the Canada School of Public Service came into force on April 1st 2004. The School's legislative mandate is available at <http://www.myschool-monecole.gc.ca/about/>. Additional electronic references are identified in Section IV – Other Items of Interest.

Total Financial Resources

Planned	Total Authorities	Actual Spending
\$77,568	\$85,594	\$79,448

Total Human Resources

Planned	Actual	Difference ¹
600 FTE	733	133

¹ The difference in total human resources is explained primarily by an increase in the School's activities and business demand (e.g. the number of teachers required was higher than planned).

Summary of Performance in Relationship to Departmental Strategic Outcomes, Priorities and Commitments

Strategic Outcomes	2004-2005 Priorities/Commitments	Type	Planned Spending \$000	Actual Spending \$000	Expected Results and Current Status
Knowledge Acquisition	Pursue Partnerships	Ongoing	3,386	8,851	<ul style="list-style-type: none"> CSPS is a centre of expertise for the federal public service and partnered with leading adult learning institutions. <u>Status:</u> Met/ongoing work required.
	Focus on Learning	Ongoing			<ul style="list-style-type: none"> CSPS is a focal point for meeting the common learning needs of the public service. <u>Status:</u> Met/ongoing work required.
Knowledge Transfer	Ensure Clients have a Voice in the School	Ongoing	74,182	70,597	<ul style="list-style-type: none"> CSPS provides learners with a voice on how to better address federal public service learning needs and influence the School's strategic directions. <u>Status:</u> Met/ongoing work required.

As a new organization the School had also established, within its priorities and plans for 2004-2005 but outside the structure of strategic outcomes, a focus on management excellence as a priority. Resources for these activities were within the School's corporate services functions and therefore amounts are included in the allocation to both strategic outcomes.

Building the School/Management Excellence	Manage change, build an integrated team and create a modern organization	Ongoing	n.a.	n.a.	<ul style="list-style-type: none"> Ensure the School is well structured/positioned to deliver its management strategic outcomes <u>Status:</u> Significant progress, but not fully met in 2004-2005 as resource pressures meant deferral of important projects.
--	--	---------	------	------	---

Overall Departmental Performance

Environment

The Government of Canada is committed to a 21st century public service that grows human capital, nurtures innovation and manages knowledge as a strategic asset. The public service operates in a dynamic environment where training and learning are increasingly viewed as an investment essential to achieving excellence in the provision of services to Canadians.

The School is one of the three organizations within the Treasury Board portfolio, which also includes the Treasury Board Secretariat (<http://www.tbs-sct.gc.ca/>) and the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/>). Each organization has a unique role to play in supporting the Treasury Board in its capacity as employer and management board.

The Canada School of Public Service (CSPS) was created on April 1st 2004 when the legislative provisions in Part IV of the *Public Service Modernization Act* were proclaimed in force. The School amalgamates three founding institutions – the Canadian Centre for Management Development (CCMD), Training and Development Canada (TDC) and Language Training Canada (LTC).

The School is an active partner, with federal departments/agencies, in the development and provision of learning opportunities and a part of the broader commitment by the Government of Canada to public service excellence and continuous learning. Our aim is to bring a more unified approach to meeting the common learning and development needs of public servants, such as training in financial and human resources and information management, procurement and other professional development areas, orientation to the public service, ethics and values, supervision/leadership/management practices and official languages training.

Additionally, three issues affected the School's operating environment in 2004–2005:

- Learning Priorities – the School worked intensively throughout the year with its TBS and PSHRMAC partners to clarify common learning requirements for the public service and to define the School's specific mandate in serving the learning needs of federal public servants. These learning needs are integral to the government's initiatives to strengthen public sector management, as highlighted in both Budget 2004 and Budget 2005. The commitment to upgrade management skills and accountabilities through orientation, retraining and strengthening competencies in the key areas of financial management, human resources management and sustained professional development of specialists in procurement, human resources, finance and internal audit, has meant that the School has focused on re-orienting its curriculum to serve these requirements.
- Funding Framework – the School initiated work with TBS to develop a financial framework that will support common learning in the public service.

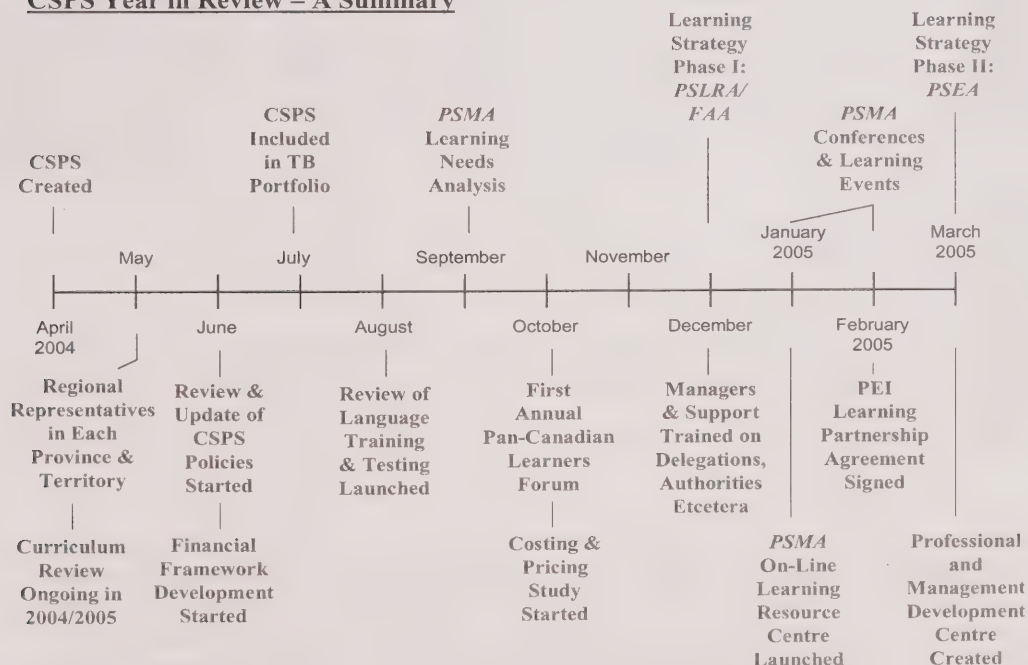
- Language Training – PSHRMAC, with the School, the Public Service Commission (PSC) and senior leaders from several departments and agencies examined language training and language testing issues through a consultative review process. For the School, the review's findings with respect to language training will be a basis for future action as to how best to ensure effective language training in the public service.

CSPS Performance

The School was up and running on April 1st 2004. Significant work to implement new business practices and to further integrate CSPS systems, processes and infrastructure, initiated at the end of 2003-2004, was continued in 2004-2005. Considerable progress was made during the year to implement the Government of Canada's public service management agenda through learning initiatives. The figure below and the tables that follow highlight specific achievements in 2004-2005 against the commitments identified in our Report on Plans and Priorities.

It should be noted that although the School experienced success in some priority areas, the development of harmonized systems and infrastructure for the new organization was limited due to resource pressures. Some key activities, such as the completion of the learner registration system, the CSPS web site and the harmonization of our information management and technology platforms, were therefore delayed. In hindsight, a benefit of this delay is that, as funding becomes available, the School will be better able to define its needs as an integrated organization and to build systems suited to evolving needs.

CSPS Year in Review – A Summary



<p>Knowledge Acquisition</p>	<p><u>Pursue Partnerships</u>: The aim is to improve the accessibility of our learning products and services by piloting new approaches, based on strategic opportunities that will enhance the national delivery of learning opportunities to individual public servants.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Regional representatives were established in each province and territory to build relationships and provide primary points of contact outside the National Capital Region. ▪ A delivery partnership was piloted through the <i>PEI Learning Partnership Agreement</i> in February 2005, which is a collaboration among the PEI Federal Council, Veterans Affairs Canada, Holland College, the University of PEI, the Prince Edward Island Government and the School to bring accessible, affordable and relevant learning to all public servants in Prince Edward Island. ▪ Local partnerships and Memoranda of Understanding were established with federal departments/agencies to ensure courses are more accessible and affordable. ▪ A strategy and national pilot project were developed to explore the delivery of professional development, public administration and leadership courses to federal public servants by community colleges; while the pilot project was deferred due to financial pressures, our network of regional representatives are now the lead in continuing to pursue partnerships with community colleges on a regional, bottom-up basis. <p>At another level, work was undertaken to develop strategic alliances that support a broader understanding of public sector governance issues:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Closer relationships were developed with the Commonwealth Association for Public Administration and Management, the International Institute of Administrative Sciences and the Organization for Economic Cooperation and Development. Plans to launch an initial, joint research initiative in 2004–2005 were deferred due to funding pressures.
------------------------------	--

<p>Knowledge Creation</p>	<p><u>Focus on Learning</u>: The aim is to ensure that our learning products and services are relevant to the common learning needs of the public service and strike a better balance between leadership development and management skills.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ The School worked closely with TBS, PSHRMAC, PSC, our departmental colleagues and individual learners throughout 2004–2005 to implement <i>PSMA</i> measures:
---------------------------	---

¹ Additional details are provided in Section II/Sub-Activity: University and Community Colleges in Program Activity: Develop, Manage and Disseminate Knowledge Products and Sub-Activities Client Services and Regional Services Delivery in Program Activity: Manage the Provision of Learning Services.

² Additional details are provided in Section II/Sub-Activity: Knowledge Management in Program Activity: Develop, Manage and Disseminate Knowledge Products and Sub-Activities Client Services and Regional Services Delivery in Program Activity: Manage the Provision of Learning Services.

- developed a Learning Strategy comprising a blend of e-learning courses, conferences, seminars and formal classroom learning to help managers and human resources professionals implement the *PSMA*;
 - launched Phase I of the Learning Strategy in December 2004 focused on key elements of the *Public Service Labour Relations Act* and changes to the *Financial Administration Act*, which entered into force in March 2005;
 - coordinated *PSMA* conferences and events across the country that were supported by classroom and on-line courses designed to provide both managers and human resources professionals with a more detailed understanding of the new human resources management regime.
 - launched Phase II of the Learning Strategy in March 2005 focused on the *Public Service Employment Act*, which entered into force in December 2005.
- While it is too early to report on results in departments and agencies, *PSMA* learning activities to-date have reached:
 - over 2,150 public servants who participated in ADM briefings, consultations, smaller departmental interventions and a major *PSMA* conference;
 - over 35,000 visitors who consulted the *PSMA* Learning Resource Centre³ on the School's website; and
 - over 1,330 managers and human resources professionals across Canada who participated in at least one of our *PSMA Accountabilities and Responsibilities* (P101), *Enabling Skills for PSMA* (P102) and *Preparation for PSMA Trainers* (P103) classroom courses.
 - The breadth of CSPS learning programs were reviewed to establish new curricula aligned with the *PSMA* and with the needs of senior leaders, managers, expert clusters (such as, human resources, finance, procurement, materiel, real property and information management) and new public servants.

³ The *PSMA* Learning Resource Centre is a component of the Learning Strategy, developed and supported through a partnership with CSPS, TBS, PSHRMAC and the Public Service Commission. The Learning Resource Centre is designed to support the learning needs of all public service employees in preparation for the coming-into-force and ongoing implementation of the *PSMA*. Details are available at http://www.myschool-monecole.gc.ca/psma-lmfp/index_e.html.

	<p><u>Ensure Clients have a Voice in the School:</u> The aim is to build networks and provide learners with opportunities to input their views on learning needs as the School went through its first year of operation.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Federal Councils, our department/agency colleagues and individual learners were engaged in a dialogue about their perspectives on the common learning requirements for federal public servants. ▪ A Pan-Canadian Learners Forum was held in October 2004, which provided learners and the Regions with a voice on how to better address federal public service learning needs.
<p>Building the School/Management Excellence⁴</p>	<p><u>Manage Change, Build an Integrated Team and Create a Modern Organization:</u> The aim is to ensure the School is well structured and positioned to deliver its mandate and strategic outcome.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CCMD, TDC and LTC were successfully integrated in order to build one team, focused on one mission. ▪ Important governance and organization structure changes were implemented and the essential human resource infrastructure of the School was established. Work is ongoing to further streamline and align the organization's structure with its mandate. ▪ Work is ongoing to implement new corporate systems, processes and infrastructure. ▪ A management improvement plan was developed and a major review and update of CSPS policies was implemented. Work on the development of a new financial framework for the organization is ongoing.

In summary, CSPS support of the Government of Canada's common learning objectives for the public service contributes to the broader achievement of the commitments outlined in Canada's Performance 2004 (http://www.tbs-sct.gc.ca/report/govrev/04/cp-rc_e.asp). CSPS, with our portfolio and other learning partners, provides access to the common learning and experiential opportunities that are essential to ethical practice, evidence-based decision making and efficient/effective government operations.

The detail of CSPS reporting in the 2004–2005 Departmental Performance Report is based on the Program Activity Architecture (PAA). The table below provides a crosswalk in the reporting structure as these apply to our Report on Plans and Priorities commitments and Business Lines used for previous reporting in 2004–2005.

⁴ Additional details are provided in Section IV/Program Activity: Corporate Services.

2004 - 2005			
	Develop, Manage and Disseminate Knowledge	Manage the Provision of Learning Services	Total
2004-2005 Priorities/ Commitments	<ul style="list-style-type: none"> Focus on Learning 	<ul style="list-style-type: none"> Pursue Partnerships Focus on Learning Ensure Clients have a Voice in the School 	n.a.
Former Business Line: CSPA contributes , through learning, to building, and maintaining a modern, high quality, professional public service that is able to deliver results for Canadians.			
Related Financial Information⁵:	\$000	\$000	\$000
Main Estimates	6,028	23,313	29,341
Planned Spending	3,386	74,182	77,568
<i>Total Authorities</i>	6,914	78,680	85,594
Actual Spending	8,851	70,597	79,448

The figure below presents the 2004–2005 Program Activity Architecture (PAA) of the Canada School of Public Service. For planning and reporting purposes, the PAA structure provides a more consistent and systematic means of aligning expected results, key CSPA activities, the resources used and the results achieved. As the School evolves into its mandate of serving common learning needs of the public service, work will continue to develop the CSPA business model and to refine the alignment of sub-activities identified in the School's approved PAA. It will also work to develop the performance measures associated with the expected results under the PAA. As noted, infrastructure and systems harmonization has not kept pace with the development of the organization and many of the inputs required to assess performance are not yet developed.

⁵ These figures are explained in detail in **Table 3, Voted and Statutory Items**. In short, differences arise from the fact that Main Estimates figures are based on the former Canadian Centre for Management Development, while Planned Spending, Total Authorities and Actual Spending are based on the complete CSPA structure.

Strategic
Outcome

Public servants have the common learning required to effectively serve Canada and Canadians.

Program
Activities

Develop, Manage and Disseminate
Knowledge Products

Manage the Provision of Learning Services

Corporate Services

Program Sub-
Activities

Research

Senior Visiting Fellows/
Senior Advisor on Diversity

University and Community Colleges Relations

International

Knowledge Management

Curriculum Content Design and Development

Client Services

Regional Service Delivery

Leadership / Career Development

Public Administration / Management
Development

Professional Development

Official Language Training

E-Learning

Corporate Management¹

Financial Services

Administration Services

Information Technology Services

Human Resources

Legal Services (joint with Industry Canada)

Note: ¹ Includes the Board of Governors, offices of the President and the Senior Vice-President, Policy, Planning, Audit and Evaluation, and Communications.

**SECTION II –
ANALYSIS OF PERFORMANCE BY
STRATEGIC OUTCOME**

This Section highlights the School's performance in 2004–2005 and the contributions to the achievement of our strategic outcome. The reporting framework used here is the CSPS PAA.

Strategic Outcome:

Public servants have the common learning required to effectively serve Canada and Canadians.

Program Activities:

Develop, Manage and Disseminate Knowledge Products

Through its knowledge and research centres, the School develops, manages and disseminates leading edge knowledge relevant to its mandate, in order to position itself as an internationally recognized centre of expertise in public administration, public sector management and adult learning.

This program supports priorities and plans by realigning learning products to provide a better balance of learning opportunities for managers, functional experts, employees that are new to the public service and public servants in general and to implement a new business model that better meets the needs of learners and the government they serve.

Financial Resources (\$000):

Planned Spending ¹	Authorities	Actual Spending
\$3,386	\$6,914	\$8,851

- 1 Includes Main Estimates (from CCMD), Supplementary Estimates and other authorities. Also includes adjustments in 2004–2005 for the Canada School of Public Service, to include the Public Service Commission's Training and Development Canada and Language Training Canada. Planned spending, Total Authorities and Actual Spending are based on the complete CSPS structure. Figures in the table are adjusted to include internal activities, which were previously grouped into the two strategic outcomes presented in the 2004–2005 Report on Plans and Priorities.

Human Resources

Planned	Authorities	Actuals
62 FTE	76	14

Major accomplishments in 2004–2005 include:

- detailed work with TBS and PSHRMAC to implement the *PSMA* and to develop the employer's common learning agenda;
- ongoing work on curriculum review to align the School's program and service offerings with the employer's common learning requirements for the public service; and,
- development of key research publications, including *Managing Canada/US Relations*, which served as the basis for a study tour by senior leaders.

The School worked closely to support its TBS and PSHRMAC partners throughout 2004–2005 to clarify common learning requirements for the public service and to define the School’s specific mandate in serving the common learning needs of federal public servants. This work is critical to positioning the School for the future and to rolling-out new, more relevant, accessible and affordable learning opportunities and implementing a new business model that will contribute to the viability and sustainability of School operations.

The following highlights the results achieved in 2004–2005 by Program Sub-Activity.

Knowledge Management Program Sub-Activity:

Knowledge Management is critical to positioning the School for the future. Working with TBS, PSHRMAC, other stakeholders and colleagues within the School, the aim is a recommended program of common learning selected to support accountabilities and responsibilities that is driven by the Management Accountability Framework, leadership competencies and government priorities and in which success is measured on the basis of meeting public service-wide learning objectives.

Proposed Expected Result	A well-managed knowledge and information system to support decision making and development of effective learning methodologies.
Proposed Measure	Extent to which new knowledge, information and expertise increases the breadth of the School’s services and efficient use of its knowledge.

PSMA Implementation

In 2004–2005, CSPS delivered Phase I of a Learning Strategy designed/developed in conjunction with our *PSMA* partners:

- conducted a needs analysis to determine *PSMA* learning needs and identify the appropriate target populations (Summer/Fall 2004);
- designed and developed three *PSMA* foundation/corporate classroom products to ensure that the human resource professional, manager and bargaining agent target populations received an overview of the enabling skills required to implement the spirit and the intent of the modernization initiative and the basic knowledge to make them aware of their roles and responsibilities under the new legislation;
- delivered these three *PSMA* learning products to approximately 1,300 learners in the National Capital Region and across Canada between February and March 2005;
- designed and developed engagement activities including conferences entitled *Moving Forward on PSEA: Focus on Staffing* for 870 participants, a large symposium entitled *PSMA On the Move* in January 2005 for 540 participants, as well as several Deputy Minister/Assistant Deputy Minister/Agency Head gatherings;
- designed, developed and launched the *PSMA* On-Line Learning Resource Centre in January 2005. By March 31st, 35,000 visits were made to the site to consult *PSMA* specific information, course/event details and schedules, links to our partners’ sites and to consult *PSMA* policies, directives, guidelines etc.

- designed, developed and piloted, with Justice Canada, a process to help organizations develop *PSMA* implementation plans, change management approaches and learning strategies; and
- started the review of all existing learning products to ensure they were *PSMA*-friendly/compliant and revised those with *Public Service Labour Relations Act/Financial Administration Act* components prior to the coming into force of the *PSMA* legislation on April 1st 2005.

Common Learning

- partnered with TBS, PSHRMAC and other stakeholders to develop and test the compendium of common learning needs in consultation with interested parties both in the National Capital Region and other regions;
- contributed, with portfolio partners, to the establishment of a series of working committees to support the development of a new learning framework, including the definition of required training, audiences, roles and responsibilities;
- designed and tested an integrated management information system for all CSPA business sectors to track performance in product delivery, client participation and financial and qualitative results;
- reviewed and updated CSPA policies on intellectual property and copyright and initiated the design of a framework and guidelines for implementation;
- continued to merge CSPA library campus components and to standardize the School's information management, enhancing compliance with Management of Government Information policy through the creation of an integrated records classification system;
- implemented a learner evaluation (level one - reaction) process/client feedback centre and developed a database to capture, retrieve and disseminate qualitative program information; and
- evaluated a blended learning approach for the design and development of learning products to better serve the common learning and development needs of public servants functional experts and communities of practice.

Research Program Sub-Activity:

The School conducts research and analysis and publishes documents on topical issues concerning public administration, public sector management, governance, learning and leadership. This research is developed through a network of international and domestic partnerships. The results achieved contribute directly to School priorities with respect to public service common learning needs and the pursuit of partnership opportunities.

Proposed Expected Result	Research products are used in the public service and public administration community and are integrated internally to strengthen course curriculum and new learning methodologies/initiatives developed by CSPA.
Proposed Measure	Number of research products distributed and feedback from users, including the extent to which research products are integrated into the curriculum.

Research publications – by product line and subject – are available at http://www.myschool-monecole.gc.ca/Research/publications/index_e.html.

Action Research

Action research involves practitioners, academics and experts working together over a short time period on issues of immediate relevance to managers. These projects make leading-edge knowledge available quickly so that it can be applied to the work environment and incorporated into CSPA classrooms, learning events and on-line learning products. In 2004–2005:

- two action research publications were released on Managing Canada-United States Relations; and
- two action research roundtables were launched on creativity and organizational memory.

Two action research projects were delayed because of research support constraints and competing priorities.

Governance Research

The School's governance research agenda started in November 2002. It is an ongoing, multi-year program that feeds directly into School learning programs. One publication, *The Horizontal Challenge: Line Departments, Central Agencies and Leadership*, was released in 2004–2005. Other publications on a Canadian model of the public service, modernizing government accountability and comparative smart practices in public management will appear in the summer 2005.

Learning and Leadership

The 2004–2005 learning and leadership research program focused on language training to support the School's efforts in the development of new training tools and approaches and the Language Training Centre undertook research on language training to support the School's efforts in the development of new training tools and approaches. In addition, an impact assessment was completed on *Diversity: Vision and Action*, the School's flagship course on promoting diversity and employment equity. Additional information on the course is available at http://www.myschool-monecole.gc.ca/corporate/course_e.asp and the impact assessment will be available on the School's website in the Fall.

Senior Visiting Fellows Program Sub-Activity:

The School benefits from the knowledge and expertise of highly experienced individuals from the public service, academia and the private sector. The Fellows collaborate on research projects and activities related to the School's priorities and have an opportunity to expand their knowledge while enriching the School through research, study and teaching.

Proposed Expected Result	Contributions to new research or learning initiatives.
Proposed Measure	Number of new initiatives brought forward (including the number of collaborative efforts contributions with other parts of the School) and feedback from users.

In 2004–2005, Senior Visiting Fellows continued work on Canada-United States Relations: A Learning and Governance Perspective and the new management accountability framework and modern comptrollership.

The School re-profiled the Fellows Program in 2004–2005 to attract candidates from a larger group within the executive community.

Universities and Community Colleges Program Sub-Activity:

The relationship between the School and universities comprises four key elements: creating learning pathways between the public service and Canadian schools and programs of public administration; building stronger research linkages; connecting with the public administration discipline and its efforts at succession planning; and fostering discussion between senior practitioners and members of the academic community.

Proposed Expected Result	Leadership in strengthening public administration programs in Canadian universities and community colleges.
Proposed Measure	Number and nature of signed partnership MOUs accreditation agreements.

The School organized the 18th Annual University Seminar and the second CSPS Canadian Association of Programs in Public Administration (CAPPA) Symposium. The University Seminar brings together university researchers and teachers specializing in public administration and fosters dialogue on developments, changes, and innovations in the Public Service of Canada. The Seminar featured the annual Manion Lecture: Dr. Jorge Castañeda, former Mexican Minister of Foreign Affairs and candidate for the Presidency in 2006, spoke about North America in the 21st Century. The CSPS CAPPA Symposium provides for a discussion of the issues facing the Public Service of Canada, and an opportunity for CAPPA members to inform practitioners of the developments within the discipline of public administration.

In 2004–2005, the School developed a strategy to strengthen the relationship with community colleges. Partnerships with community colleges across Canada were explored but due to financial pressures and the emergence of the School's province-by-province service delivery

network, community colleges were advised that the School was unable to proceed with MOUs and a planned pilot project. The School is committed to working with the community colleges but in keeping with the School's efforts to build regional representation, a more regionally-based approach will be pursued and led by the School's regional representatives.

Other achievements in 2004–2005 are:

- launch of a new edition of the Federal Public Service in-Residence program for the 2005–2006 academic year; and
- assignment of a senior public servant mentor students under the Young Mentorship Initiative, which is aimed at mentoring young scholars and promoting their consideration of public service career opportunities.

International Research Program Sub-Activity:

Work continued to build active research linkages with institutes and public administration networks worldwide in order to expand the School's public administration and governance research capacity. Closer relationships were developed with the Commonwealth Association for Public Administration and Management, the International Institute of Administrative Sciences and the Organization for Economic Cooperation and Development. Plans to launch an initial, joint research initiative in 2004–2005 were deferred.

Proposed Expected Result	Remain at the leading edge of knowledge about best practices in public sectors around the world and contribute to the international recognition of the School as a premier public sector learning organization.
Proposed Measure	Number and nature of signed partnership MOUs with sister organizations and other key international organizations. Projects underway to help globalize the Canadian public service and build the capacity of public sectors in other countries.

Manage the Provision of Learning Services

In order for Canadians to be served by a modern, high-quality, well-managed, professional public service, public servants need access to learning opportunities that will equip them with the knowledge, competencies and skills required for modern public sector management and administration.

Through its Leadership and Career Development, Professional Development, Public Administration and Official Languages learning centres, the School manages the provision of a wide range of evidence-based learning services to meet the common learning needs of public servants. The Centres provide expert advice to departments and agencies on the development of learning strategies and how to create the conditions that allow learning to thrive.

Proposed Expected Result	Provision of learning opportunities that equip public servants with the knowledge, competencies and skills required for modern public sector management and administration.
Proposed Measure	Extent to which learning products and services are aligned with the government's expectations for modern public service management, public service leadership competencies and government priorities.

Financial Resources (\$000):

Planned Spending ¹	Authorities	Actual Spending
\$74,182	\$78,680	\$70,597

- ¹ Includes Main Estimates (from the Canadian Centre for Management Development only), Supplementary Estimates and other authorities. Also includes adjustments in 2004-2005 for the Canada School of Public Service to include the Public Service Commission's Training and Development Canada and Language Training Canada. Planned Spending, Total Authorities and Actual Spending are based on the complete CSPS structure. Figures in the table are adjusted to include internal activities which were previously grouped into the two strategic outcomes presented in the 2004-2005 Report on Plans and Priorities.

Human Resources

Planned	Authorities	Actuals
538 FTE	657	119

This program activity is integral to the recognition of the School as the Government of Canada's centre of expertise and a leader in the provision of the learning products and services to meet the common learning needs of public servants. In 2004-2005, the Learning Services program activity focused on the essential transformations required to align the School's products and services to meet the timelines for *PSMA* implementation and the initial rollout of common learning opportunities. Learning Services supports School priorities for the:

- provision of relevant, accessible and affordable learning services;
- continued development of the partnership approaches and the implementation of a province-by-province service delivery network that meets the learning needs of federal public servants across Canada; and
- ongoing consultations to identify/confirm learner needs and to target the School's communications and marketing initiatives.

Learning Services accomplished a great deal in 2004-2005. However, delays in activities such as the completion of the School's learner registration system and website and the harmonization of our information management and technology platforms had important implications for the School's operations and an impact upon our ability to engage learners, increase their awareness of the School's product/service offerings and expedite the registration process. The completion of these items is a priority identified in the CSPS Report on Plans and Priorities 2005-2006.

The following highlights the results achieved in 2004–2005 by Program Sub-Activity.

Client Services Sub-Activity:

Client Services is the focal point for managing the School's overall relationship its clients and the ongoing liaison with learners. This sub-activity is the primary point of entry to the School for departments, regions, communities, international clients and individual learners. Client Services focuses on the pursuit of partnership opportunities, ensuring clients have a voice in the School and knowledge transfer.

Proposed Expected Result	Timely, accessible service to course registrants, special event participants and client departments.
Proposed Measure	Extent to which the School provides <i>one-stop</i> access to its clients for advice on learning strategies/investments, course offerings/customized learning, registration, confirmation of registration and payment. Client satisfaction with the service.

Major accomplishments in 2004–2005 include:

- secured the partnership that permitted the design and delivery of the Aboriginal Governance in Canada: Challenges and Prospects Series;
- as part of a strategy in the regions to establish a province-by-province service delivery network for the School's products and services, piloted a delivery partnership through the *PEI Learning Partnership Agreement* in February 2005, which is a collaboration among the PEI Federal Council, Veterans Affairs Canada, Holland College, the University of PEI, the Prince Edward Island Government and the School to bring accessible, affordable and relevant learning to all public servants in Prince Edward Island; additional information on the Agreement is available at http://www.myschool-monecole.gc.ca/about/newsltrs/mar_05_e.html.
- held a Pan-Canadian Learners Forum in October 2004 which provided learners and the Regions with a voice on how to better address federal public service learning needs (http://www.myschool-monecole.gc.ca/events/special/pancan/index_e.html);
- supported the national delivery of 22 *PSMA* implementation learning events to over 2,100 public servants, technical briefings on the *Public Service Labour Relations Act* and *Public Service Employment Act* consultation sessions as well as major Management Accountability Framework sessions in Montreal and Toronto and at Atlanticom in New Brunswick; and
- continued to strengthen CSPS management practices by initiating work to establish a new business model for the School which includes business process mapping, time tracking and costing/pricing to ensure that our learning products and services are accessible and affordable.

Regional Services Delivery Sub-Activity:

The School has eight regional offices in Halifax, Moncton, Quebec City, Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. These regional offices offer all of the School's learning products and services, including the development of customized products and services, to federal public servants across the country.

In 2004–2005, the School established regional representatives in each province and territory. These representatives are relationship builders and the School's primary points of contact outside the National Capital Region. Their key responsibilities are to:

- participate in regional meetings with Federal Council and stakeholder groups that are focused on learning and development in the public service and assist with learning needs assessments; and
- organize regional meetings of the School's Pan Canadian Learners Forum to bring together federal public service representatives from various organizations, communities and networks.

Proposed Expected Result	Accessible learning activities in the regions.
Proposed Measure	Number of learning activities offered in the regions and participation rates, and the extent to which they are tailored to meet participants' needs. Feedback from participants.

With the creation of the School on April 1st 2004, regions needed to implement important changes to streamline organizations and reinforce the CSPS commitment to *one team, one mission*. At the same time, regions were the frontline in 2004–2005 as *PSMA* learning opportunities were rolled-out. Key achievements included:

Atlantic Region	<ul style="list-style-type: none"> ▪ undertook negotiations to establish partnerships in the four Atlantic Provinces; ▪ signed the delivery pilot, <i>PEI Learning Partnership Agreement</i> in February 2005; and, ▪ established partnerships and Memoranda of Understanding to ensure courses are more accessible and affordable.
Quebec Region	<ul style="list-style-type: none"> ▪ piloted a learning community project to reduce the registration and travel expenses of 200 managers.
Ontario Region	<ul style="list-style-type: none"> ▪ surveyed federal public servants to identify their learning requirements and develop a better understanding of their needs; ▪ feedback from two sessions of the Regional Learning Forum reinforced the importance of the School and its role in the departmental community within the region; and ▪ delivered a Management Accountability Framework learning event for 60 participants from various departments.
Prairies Region	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pursued regional partnership opportunities and signed Memoranda of Understanding (renegotiated, renewed or extended) with three post secondary educational institutions for language training; ▪ worked with clients to make learning opportunities as cost effective as possible by promoting cooperation within/among departments and encouraging departments to provide co-facilitators, facilities, etc. thereby reducing out of pocket client costs.

Leadership and Learning Centres

The Leadership and Learning Centres cluster is comprised of the Leadership and Career Development, Public Administration Development, the Professional Development and the Language Training sub-activities. The Leadership and Learning Centres work closely together to:

- assist the employer identify and meet public service common learning requirements;
- support PSHRMAC's implementation of *PSMA* provisions;
- assist in the review of the School curriculum, rationalize current course offerings and develop a new, integrated suite of course and product offerings;
- implement partnerships and alternate, or blended, learning methodologies to enhance the effectiveness and reach of the School's learning activities;
- in concert with the overall marketing and outreach strategy, undertake integrated marketing and business development activities to promote the School and its course and product offerings, and
- work with central agencies to support the comprehensive review and development of modern approaches to official languages training.

Leadership and Career Development Sub-Activity:

The challenge for the Public Service of Canada is to create a cadre of executives and managers who are superb leaders with a passion for serving Canada and Canadians. Leadership and Career Development focuses on helping public servants develop their leadership competencies and supports career development in the public service. Courses are organized around three themes: foundation courses assist executives and managers at different levels begin to develop their leadership competencies, leading change courses focus exclusively on leading change in a public sector environment and strategy specific courses that focus on the leadership required for specific public service strategies.

Proposed Expected Result	Strengthened leadership competencies of federal public service managers.
Proposed Measure	Feedback from participants regarding the extent to which course/learning component has strengthened their leadership competencies. Extent to which participants feel they are able to apply the skills they have learned in their job.

In 2004–2005, the Leadership and Career Development Sub-Activity:

- redesigned the senior leaders program modeling it after the structured learning programs offered to senior leaders in other large organizations;
- expanded the learning programs for Deputy Ministers and ADMs and, working with the Privy Council Office, developed programs for Heads of Agencies, senior officials appointed to departments/agencies from outside the public service and Ministers⁶;
- worked closely with PSHRMAC to identify the common learning needs of public servants related to the Management Accountability Framework, which positioned the School to develop training products and services that responded to those learning needs;
- developed common curricula for all executives in key functional areas such as human resources and financial management;⁷ and

⁶ For example, the new Orientation and Continuous Learning Program for Heads of Federal Agencies (HFAs) was first offered in February 2005. Open to all heads of federal agencies, including those who are newly appointed and those with more experience leading federal agencies, the two-day session examines how government operates, the management context for federal agencies and HFAs accountabilities. The Program features peer-to-peer discussion highlighting best practices and the challenges of agency leadership.

⁷ The inaugural Senior Leaders' Briefing on Financial Management and Accountabilities was presented in March 2005. Designed exclusively for DMs, Associate DMs, and ADMs, this briefing examines financial authorities and accountabilities. A similar Senior Leaders' Briefing on Human Resources Management and Accountabilities is being developed for early in 2005.

- delivered the learning component of corporate career development programs such as the Management Trainee Program, the Career Assignment Program and the Accelerated Executive Development Program and extended the use of the learning components of these programs by making them available to the general population of executives/managers.

Public Administration Development and Professional Development Sub-Activities:

These sub-activities focus on helping public servants to develop their public administration/management and professional competencies. The priority in 2004–2005 was to ensure the alignment of all learning programs and course offerings with the *PSMA/Management Accountability Framework* common learning requirements for the public service.

Proposed Expected Result	Strengthened the public administration / management skills of federal public servants. Strengthened generic and job-specific skills training within the public service and functional communities in particular.
Proposed Measure	Feedback from participants regarding the extent to which public administration/management skills have strengthened their skills in these areas. Extent to which participants feel they are able to apply the skills they have learned in their job. Feedback from participants regarding the extent to which courses strengthened their generic and job-specific skills in the related area of the course offering. Extent to which participants feel they are able to apply the skills they have learned in their job.

Specific achievements in 2004–2005 included:

- reviewed all products across 20 learning programs to ensure the Management Accountability Framework was appropriately referenced and developed a cross-walk between the various elements of the Management Accountability Framework in preparation for curricula development;
- developed and distributed a brochure highlighting all CSPA Management Accountability Framework courses – this tool proved very popular as it facilitated client selection of courses appropriate to Management Accountability Framework learning needs; and
- streamlined operations/increased efficiency by integrating the former Public Administration Development Centre and Professional Development Centre organizations to create the Professional and Management Development Centre effective April 1st 2005.

Official Languages Training Sub-Activity:

The focus of the School's six language training centres is on developing learning programs and providing second official language skills to public servants who require these skills to ensure their work environment is bilingual and that Canadians are served in the official language of their choice. In 2004–2005, the National Capital Region Language Training Centre and regional

language training operations celebrated their 40th anniversary. Over that time, more than 100,000 public servants have received second-language instruction.

Proposed Expected Result	A language training delivery model that provides language training programs to ensure public servants meet the second official language requirements for their position.
Proposed Measure	Quality of language training and success rate of participants in Second Language Evaluations.

In 2004–2005, Official Languages Training operated at full capacity serving 5,295 students, two-thirds of whom were trained in the regions. One-third of the overall training delivered was statutory.

Changes to the Official Language policy, which came into effect on April 1st 2004, contributed to an increase in the number of requests for statutory language training. As a result, the waiting list of candidates on standby for language training in 2004–2005 increased 26% from 1,150 at the beginning of year to 1,445 at the end of the year, despite the increased number of students served and the additional funding provided in the Action Plan on Official Languages. At the same time, the School (*responsible for training*), and the Public Service Commission (*responsible for testing*), with the PSHRMAC (*responsible for official languages policy*) and senior leaders from several departments and agencies conducted a Review of Language Training and Testing in the Public Service. The aim was to develop a vision for the future and identify new training and testing models. Recommendations are expected in early 2005.

E-Learning Sub-Activity:

The School develops and implements new learning methods, including computer-assisted learning and distance learning (e.g.: web-casting and videoconferencing) through its e-learning sub-activity. *Campusdirect* (<http://www.campusdirect.gc.ca>) is a three-year pilot project to develop an electronic public service-wide learning infrastructure. Launched April 28th 2003, the e-learning arm of the School is now accessible to over 140,000 learners at both the federal and provincial levels.

Operated on a corporate licence or individual annual subscription basis, *Campusdirect* provides unlimited access to over 150 courses in the e-learning library including off-the-shelf courses from multiple vendors as well as unique courses developed specifically for public service employees.

Proposed Expected Result	Number of <i>Campusdirect</i> courses accessed and number of programs with e-learning components.
Proposed Measure	Extent to which new knowledge, information and expertise increases the breadth of the School's services and efficient use of its knowledge.

Achievements in 2004–2005 include:

- designed, developed and launched the *PSMA* On-Line Learning Resource Centre in January 2005 – 35,000 visits were made to the site by March 31st to consult *PSMA* specific information course/event details and schedules and the links to our partners' sites to consult *PSMA* policies, directives, guidelines etcetera⁸;
- recorded a subscriber base of 9,247 at December 2004 with 21,705 courses launched and 45,209 courses added to individual learning plans;
- received positive feedback from focus group participants on the inclusion of the e-learning library in the course *Essentials for Managers* – this is an excellent example of the School's commitment to blended learning; and
- recognized internationally by Mexico, China and Brazil and now by the Commonwealth of Learning, which was established in 1988 by the 48 countries of the British Commonwealth.

⁸ The *PSMA* Learning Resource Centre is a component of the Learning Strategy, developed and supported through a partnership with CSPA, PSHRMAC, TBS and the Public Service Commission. The Learning Resource Centre is designed to support the learning needs of all public service employees in preparation for the coming-into-force and ongoing implementation of the *PSMA*. Details are available at http://www.myschool-monecole.gc.ca/psma-lmfp/index_e.html.

SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION

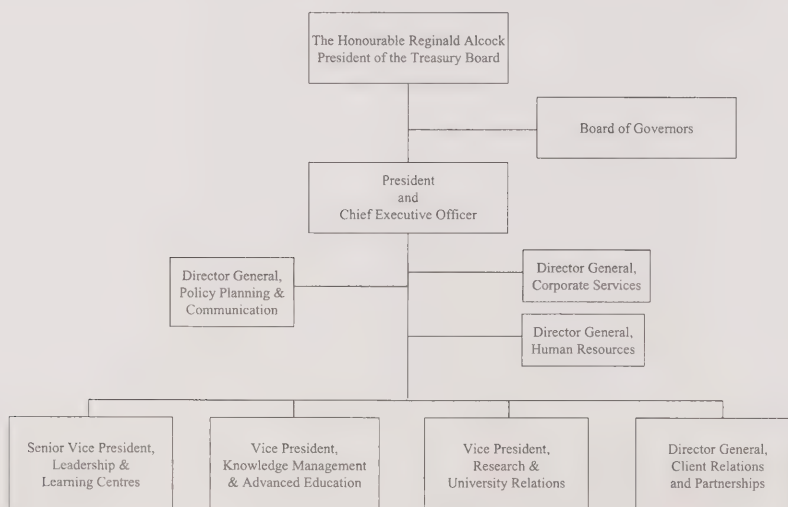
Organizational Information

The School is a departmental corporation whose legislative mandate flows from the *Canada School of Public Service Act* (the former *CCMD Act*, as amended by the *Public Service Modernization Act*). The School's most significant flexibilities, as a departmental corporation, are:

- Revenue Responding Authority – 18(2)
Subject to any condition imposed by the Treasury Board, the revenue from fees received by the School in a fiscal year through the conduct of its operations may be spent by the School for its purposes in that, or the next, fiscal year.
- Staffing Authority – 15(2)
Despite subsection (1), the President may, on behalf of the School, appoint and employ teaching and research staff and may, with the approval of the Treasury Board, establish the terms and conditions of their employment, including their remuneration.
- Intellectual Property Management Authority – 18(1)
The Board may, with the approval of the Treasury Board, prescribe the fees or the manner of determining the fees – (b) to be charged by the School when selling, licensing the use of or otherwise making available any copyright, trade-mark or other similar property right held, controlled or administered by the School.

Organization and Accountability

The School's activities contribute to a single strategic outcome ensuring that public servants have the common learning required to effectively serve Canada and Canadians. The figure below highlights the elements of the organization.



Responsibility

The School is comprised of five organization clusters:

Corporate Management	<ul style="list-style-type: none">▪ The President's Office▪ Policy, Planning and Communications▪ Corporate Services▪ Human Resources
Client Relations and Partnerships	<ul style="list-style-type: none">▪ client registration (i.e.: Client Contact Centre);▪ advice to departments/agencies on organizational learning;▪ outreach activities;▪ delivery of tailored, large-scale and just-in-time learning opportunities such as conferences and events;▪ regional delivery of School programs through a province-by-province service delivery network;▪ international learning programs; and▪ marketing.
Leadership and Learning Centres	<ul style="list-style-type: none">▪ leadership and career development;▪ professional and management development (public administration/management development and professional development/train-the-trainers); and▪ official languages.
Research and University Relations	<ul style="list-style-type: none">▪ basic research of contemporary governance, public administration, management, leadership and learning;▪ applied and action research on pressing public sector challenges; and▪ university and community colleges relations, negotiations and accreditation.
Knowledge Management and Advanced Education	<ul style="list-style-type: none">▪ expertise in adult learning and learning delivery methods including computer-assisted learning and distance learning (e.g.: web-casting and videoconferencing);▪ knowledge management expertise (i.e.: management information, client intelligence, intellectual asset management and knowledge & expertise sharing);▪ learner/learning evaluation, assessment and certification; and▪ library/e-library and records management.

The CSPS organization is aligned with the 2004–2005 Program Activity Architecture as follows:

CSPS Organization Elements by Sub-Activity	CSPS Program Activities		
	Develop, Manage and Disseminate Knowledge Products	Manage the Provision of Learning Services	Corporate Services
President and Directors General <ul style="list-style-type: none"> Policy, Planning & Communication Corporate Services Human Resources 			<ul style="list-style-type: none"> Corporate Management Corporate Services (Financial Services, Administrative Services and IT Services) Human Resources Legal Services
Client Relations and Partnerships	<ul style="list-style-type: none"> International 	<ul style="list-style-type: none"> Client Services Regional Service Delivery 	
Leadership & Learning Centres	<ul style="list-style-type: none"> Curriculum Content Design & Development 	<ul style="list-style-type: none"> Leadership/Career Development Public Administration/Management Development Professional Development Official Language Training 	
Research & University Relations	<ul style="list-style-type: none"> Research Senior Visiting Fellows University & Community Colleges Relations 		
Knowledge Management & Advanced Education	<ul style="list-style-type: none"> Knowledge Management 	<ul style="list-style-type: none"> E-Learning 	

Governance

The School's governance model is described on the CSPS web site at <http://www.myschool-monecole.gc.ca/about/>. It includes:

- a **Board of Governors** that is established in legislation and responsible for the conduct and management of the School; chaired by the Clerk of the Privy Council and Secretary to Cabinet, the Board of Governors meets twice during each fiscal year, generally in December and June.

- the position of **President** which is also established in legislation; the President is the chief executive officer of the School and is responsible for supervision over and direction of the work and staff of the School.
- a **Senior Vice President** who helps oversee operations and is responsible for the Learning and Leadership Centres.
- an **Executive Committee**, which oversees the general direction and work of the School. It meets weekly and also conducts special purpose meetings in October to approve strategic directions/priorities, in March to approve cluster business plans/budgets and in September and January to review progress and approve course corrections. It also meets weekly as a Policy Committee to deal with key issues such as curriculum review, human resources, strategic information management/information technology et cetera.
- an **Internal Audit and Evaluation Committee** to oversee the application of the School's Internal Audit and Evaluation policies. The Committee is responsible for establishing the annual internal audit and evaluation plans, overseeing all internal audit and evaluation work within the School and providing advice and recommendations to Executive Committee on the results of audits and evaluations and the appropriate follow-up action. The Committee meets at least twice a year, in advance of Board of Governor meetings.
- a **Management Committee** to assist with the operations of the School; the Committee meets twice per year; in December, to inform managers of the Board's decisions on strategic directions and priorities for the coming year; and in June, to provide information on subsequent Board decisions and to provide a forum for discussion of progress in implementing priorities.

Table 1: Comparison of Planned to Actual Spending and Full Time Equivalents

(\$ thousands)	2002-03 Actual	2003-04 Actual	2004-2005			
			Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities (note 1)	Actual
Canada School of Public Service	32,519	34,466	29,341	77,568	85,591	79,448
Total	32,519	34,466	29,341	77,568	85,591	79,448

Total						
Less: Non-Respendable revenue	7,500	9,000	12,000	12,000	12,000	12,000
Less: Respendable revenue (pursuant to section 18(2) of the CSPS Act)	4,243	3,704	-	13,995	15,271	11,496
Plus: Cost of services received without charge	2,016	2,477	-	2,851	-	7,256
Net cost of Department	22,792	24,239	17,341	54,424	58,320	63,208

Full Time Equivalents	207	240	600	733
------------------------------	------------	------------	------------	------------

Note 1: Includes Main Estimates (from the Canadian Centre for Management Development only), Supplementary Estimates and other authorities. Includes adjustments in 2004-2005 for the Canada School of Public Service, to include the Public Service Commission's Training and Development Canada and Language Training Canada.

Note 2: Planned Spending, Total Authorities and Actual Spending are based on the complete CSPS structure. Figures in the table are adjusted to include internal activities and to group them into the two strategic outcomes presented in the 2004-05 Report on Plans and Priorities. Previous fiscal years and Main Estimates figures are based on the CCMD structure transposed into the strategic outcome setting.

Table 2: Use of Resources by Business Lines (or Program Activities)

2004–2005 (\$ thousands)								
	Budgetary						Plus: Non-Budgetary	Total
	Operating	Capital	Grants and Contributions	Total: Gross Budgetary Expenditures	Less: Respendable Revenue	Total: Net Budgetary Expenditures	Loans, Investments and Advances	
Main Estimates	29,166	-	175	29,341	-	29,341	-	29,341
<i>Planned Spending</i>	77,393	-	175	77,568	13,995	63,573	-	63,573
Total Authorities	85,416	-	175	85,591	15,271	70,320	-	70,320
<i>Actual Spending</i>	79,284	-	164	79,448	11,496	67,952	-	67,952

Table 3: Voted and Statutory Items

Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	2004–2005 (\$ thousands)			
		Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities (note 1)	Actual
26	Operating expenditures (note 2)	27,534	58,213	63,094	60,737
n/a	Capital expenditures	-	-	-	-
26	Contributions	175	175	175	164
(S)	Contributions to employee benefit plans	1,632	5,185	7,051	7,051
(S)	Spending of revenues (note 3)	-	13,995	15,271	11,496
	Total	29,341	77,568	85,591	79,448

Note 1:

- Includes Main Estimates, Supplementary Estimates and other authorities.

Note 2:

The main difference between the vote 26 planned spending and authorities is explained as follows:

Employee benefit plan adjustments related to salary covered by revenues	2,992
New authorities:	
Carry Forward Canadian Centre for Management Development (CCMD)	1,116
Carry Forward Public Service Commission (PSC)	869
Public Service Modernization Act (PSMA)	2,831
Collective Agreements	200
Official Language Action Plan (OLAP) Integrity	15
	<u>8,023</u>

Note 3:

This represents the additional revenues made in surplus of the non-respendable revenues.

Non-respendable revenues	12,000
Respendable revenues	<u>15,271</u>
2004-2005 total revenues	<u>27,271</u>

- The variance of \$3,775 between the Total Authorities and the Actual will be spent in year two (i.e. 2005-2006) according to section 18(2) of the Canada School of Public Service Act.

Note 4:

The difference of \$6,146 between Actuals and Total Authorities is explained as follows:

Employee benefit plan adjustments related to salary covered by revenues	2,349
Revenue carry-over (from 2004-2005 to 2005-2006)	3,775
Operating budget lapse	<u>22</u>
	6,146

Table 4: Net Cost of Department

(\$ thousands)	2004-2005
Total Actual Spending	79,448
<i>Plus: Services Received without Charge</i>	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	5,249
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	2,007
Worker's compensation coverage provided by Social Development Canada	-
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	-
<i>Less: Non-respondable Revenue</i>	12,000
<i>Less : Respondable Revenue (spent in 2004-05)</i>	11,496
2004-2005 Net cost of Department	63,208

Table 5: Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue

Respendable Revenue

(\$ thousands)	Actual 2002-03	Actual 2003-04	2004-2005			
			Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual
Canada School of Public Service						
Respendable Revenues (note 1)	4,243	3,704	-	13,995	15,271	11,496
Total Respendable Revenue	4,243	3,704	-	13,995	15,271	11,496

Non-Respendable Revenue

(\$ thousands)	Actual 2002-03	Actual 2003-04	2004-2005			
			Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual
Canada School of Public Service						
Authorized Revenues (note 2)	7,500	9,000	12,000	12,000	12,000	12,000
Total Non-Respendable Revenue	7,500	9,000	12,000	12,000	12,000	12,000

Note 1:

- Spending of revenues pursuant to section 18(2) of the Canada School of Public Service Act.
- The \$3,775 variance between the Total Authorities and the Actual will be spent in year two (i.e. 2005-2006)

Note 2:

- The Canada School of Public Service received in 2004-2005 an authority for an amount of \$12 million of non-respendable revenues based only on the Canadian Centre for Management Development (CCMD) revenues forecast.
- The School generated a total of 27.3M\$ of revenues, the variance of \$15.3M comes from the revenues of Training and Development Canada and Language Training Canada.

Table 6: Resource Requirements by Branch/Sector Level

2004-2005 (\$ thousands)		
Organization	Canada School of Public Service	Total
President's Office Cluster		
Main Estimates	488	488
Planned Spending	489	489
Total Authorities	651	651
Actual Spending	575	575
Human Resources Cluster		
Main Estimates	824	824
Planned Spending	1,353	1,353
Total Authorities	1,556	1,556
Actual Spending	2,486	2,486
Research and University Relations Cluster		
Main Estimates	2,203	2,203
Planned Spending	2,206	2,206
Total Authorities	2,403	2,403
Actual Spending	1,825	1,825
Knowledge Management and Advanced Education Cluster		
Main Estimates	4,704	4,704
Planned Spending	5,391	5,391
Total Authorities	6,381	6,381
Actual Spending	5,440	5,440
Client Relations and Partnerships Cluster		
Main Estimates	2,333	2,333
Planned Spending	12,980	12,980
Total Authorities	15,250	15,250
Actual Spending	16,025	16,025
Policy, Planning and Communications Cluster		
Main Estimates	1,006	1,006

Planned Spending	1,026	1,026
Total Authorities	1,204	1,204
Actual Spending	1,222	1,222
Corporate Services Cluster		
Main Estimates	5,600	5,600
Planned Spending	8,210	8,210
Total Authorities	8,998	8,998
Actual Spending (Note 1)	15,256	15,256
Leadership and Learning Centres Cluster		
Main Estimates	12,183	12,183
Planned Spending	45,914	45,914
Total Authorities	49,148	49,148
Actual Spending (Note 2)	36,618	36,618
Total		
Main Estimates	29,341	29,341
Planned Spending	77,568	77,568
Total Authorities	85,590	85,590
Actual Spending	79,448	79,448

Note 1:

Includes: centrally managed expenditures.

Note 2:

Actual Spending amount is lower than the total authorities mostly because a portion of earned revenues was redistributed to the support groups (ex. corporate services, human resources).

Table 7: Financial Statements of Departmental Corporations and Agents of Parliament

Canada School of Public Service

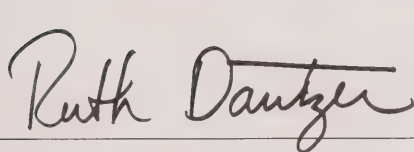
Management Responsibility for Financial Statements

Responsibility for the integrity and objective of the accompanying financial statements for the year ended March 31, 2005 and all information contained in this report rests with the management of the Canada School of Public Service (CSPS).

The accompanying statements of the Canada School of Public Service (CSPS) have been prepared in accordance with Treasury Board of Canada Standards based on Canadian generally accepted accounting principles, with management's best estimates and judgements where appropriate. These statements should be read within the context of the significant accounting policies set out in the Notes. The CSPS maintains a set of accounts which provides a centralized record of its financial transactions, to fulfill its accounting and reporting responsibilities. Financial information contained in the departmental statements and elsewhere in the Public Accounts of Canada is consistent in all material respects with these financial statements.

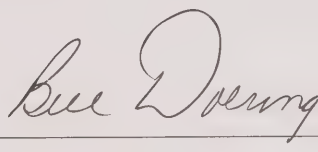
Management has developed and maintains books, records, internal controls and management practices, designed to provide reasonable assurance that Government's assets are safeguarded and controlled, resources are managed economically and efficiently in the attainment of corporate objectives, and that transactions are in accordance with the *Financial Administration Act* and regulations as well as School policies and statutory requirements.

APPROVED BY:



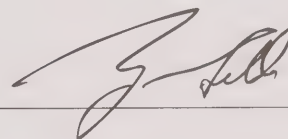
Ruth Dantzer

President and CEO



Bill Doering

**Director General
Corporate Services
Senior Financial Officer**



Yves Tellier, CMA

**Director, Financial Services
Senior Full-Time Financial
Officer**

**Canada School of Public Service
Statement of Financial Position (unaudited)
as at March 31, 2005**

	Current Year Actual
ASSETS	
Financial Assets	
Cash	\$8,712
Receivables and Advances (Note 10)	1,666,767
Total Financial Assets	<u>1,675,479</u>
Non-Financial Assets	
Prepayments	0
Inventories not for Re-Sale	121,583
Capital Assets (Note 5)	2,300,822
Total Non-Financial Assets	<u>2,422,405</u>
Total Assets	<u>4,097,884</u>
LIABILITIES	
Accounts Payable and Accrued Liabilities	\$19,250,195
Allowances for employee benefits	1,975,037
Suspense accounts	1,653
Specified purpose and other liability accounts	13,787
Total Liabilities	<u>21,240,672</u>
NET LIABILITIES (Note 6)	<u>(17,142,788)</u>
Total Liabilities and Net Assets	<u>\$4,097,884</u>

Canada School of Public Service
Statement of Operations and Net Liabilities (unaudited)
as at March 31, 2005

	Current Year Actual
Revenues	
Sales of Goods and Services	\$27,273,565
Other Non-Tax Revenue	7,531
Total Revenues	\$27,281,096
Expenses	
Salaries and Wages	\$40,158,146
Employee Benefit Plan	7,050,784
Professional and Special Services	18,587,386
Transportation and Communication	2,671,209
Information	1,228,045
Amortization (Note 3)	556,769
Utilities, Materials and Supplies	4,146,304
Purchased Repair and Upkeep	792,769
Rentals	1,696,718
Loss On Disposal of Assets	0
Miscellaneous Expense	3,079,893
Total Expenses	\$79,968,023
Net Operating Results	(\$52,686,927)
Transfer payment	164,000
Other Expenses	7,271,795
Net Results	(\$60,122,722)
Net Liabilities, Beginning of the Year	(5,980,756)
Net Cash Provided by Government	41,704,307
Services Provided Without Charge (Note 12)	7,256,383
Net Liabilities, End of Year	(\$17,142,788)

**Canada School of Public Service
Statement of Cash Flows (unaudited)
As at March 31, 2005**

	Current Year Actual
Operating Activities	
Net Results	\$60,122,722
 Non-Cash Items Included in Net Results	
Amortization of Assets	556,769
Employee Severance Pay	0
Loss on Disposal of Capital Equipment	0
Services provided without charge	<u>7,256,383</u>
	\$7,813,152
 Statement of Financial Position Adjustments	
Change In Liabilities	12,437,525
Change In Receivables, Advances, Prepayments, and Inventories	<u>(1,250,768)</u>
	<u>\$11,186,757</u>
Cash Used in Operating Activities	\$41,122,813
 Investing Activities	
Acquisitions of Capital Assets	<u>581,494</u>
Cash Used In Investing Activities	<u>\$581,494</u>
 Net Cash Provided By Government	<u>\$41,704,307</u>

Canada School of Public Service

Notes to the Financial Statements (unaudited) Year ended March 31, 2005

1. Authority and Objectives

On April 1, 2004, amendments to the *Canadian Centre for Management Development Act* were proclaimed and the organization was renamed the Canada School of Public Service. The amended legislation, now entitled the *Canada School of Public Service Act*, continues and expands the mandate of the former organization as a departmental corporation. The School reports to the President of the Treasury Board, through a Board of Governors made up of representatives of the private and public sectors.

The objective of the School is to build and maintain a modern, high-quality, professional public service that is at the leading-edge of knowledge in modern public administration and public sector management. The School achieves this objective by employing up-to-date adult learning techniques, which provide public servants with access to the common learning opportunities they require to effectively serve Canada and Canadians.

The School also delivers on its legislative mandate by encouraging pride and excellence in public service. It does this by fostering a common sense of purpose, values and traditions. The School helps to ensure that public servants have the knowledge, competencies and skills they need to serve Canada and Canadians. The School supports the growth and development of public servants committed to the service of Canada. The School assists deputy heads in meeting their organization's learning needs; and pursues excellence in public sector management and public administration.

2. Significant Accounting Policies

The Statement of Financial Position, the Statement of Operations Net Assets, and the Statement of Cash Flows have been prepared in accordance with the reporting requirements and standards established by the Receiver-General for Canada for departmental corporations. The most significant accounting policies are as follows:

- (a) All revenues and expenditures are recorded on an accrual basis, except normal termination benefits, vacation pay and compensatory leave which are recorded on the cash basis.
- (b) The CSPS is primarily financed by the Government of Canada through Parliamentary appropriations. Appropriations provided to CSPS do not parallel financial reporting according to generally accepted accounting principles. They are based in a large part on cash flow requirements.

Consequently, items recognized in the Statement of Operations and the Statement of Financial Position is not necessarily the same as those provided through appropriations from Parliament. Note 4 (a) to these financial statements provide information regarding the source and disposition of these authorities. Note 4 (b) provide a high-level reconciliation between the two bases of reporting. Note 4 (c) presents the reconciliation of Net Cash Provided by Government.

- (c) Revenues are accounted for in the period in which the underlying transaction or event occurred that gave rise to the revenues. Revenues that have been received but not yet earned are disclosed in Statement of Financial Position as Deferred Revenue.
- (d) Employee severance benefits are calculated using the information derived from the results of the actuarial determined liability for employee severances benefits for the Government as a whole. Employee severance benefits on cessation of employment represent obligations of the CSPS that are normally funded through the Treasury Board.
- (e) Vacation pay and overtime are expensed in the year that the entitlement occurs.
- (f) Contributions to Superannuation plans are recognized in the period that the contributions are made. Actuarial surpluses or deficiencies are not recorded in the School's books but are recognized in the financial statements of the Government of Canada.
- (g) Receivables are stated at amounts expected to be ultimately realized. A provision is made for receivables where recovery is considered uncertain.
- (h) Inventories for re-sale - these are valued at the lower of cost and net realizable value.
- (i) Allowances for loans, investments and advances - except for loans related to repayable contributions, allowances for collectibility, significant concessionary terms and risk of loss are not recorded in departmental financial statements but are recorded centrally by Treasury Board Secretariat for inclusion in the government-wide financial statements.
- (j) Inventories not for re-sale - these comprise spare parts and supplies that are held for future program delivery and are not intended for re-sale. They are valued at cost. If they no longer have service potential, they would be valued at the lower of cost or net realizable value
- (k) Foreign currency transactions - transactions involving foreign currencies are translated into Canadian dollar equivalents using rates of exchange in effect at the time of those transactions. Assets and liabilities denominated in foreign currencies are translated using exchange rates in effect on March 31st.

3. Changes in accounting policies

This is the first year of operation for the Canada School of Public Service. A set of financial statements including a Statement of Financial Position, Statement of Operations and a Statement of Cash Flows has been prepared on a full-accrual accounting basis. It is neither practical nor possible for the Canada School of Public Service to show comparative amounts because the information is not available and any estimation of previous years would not be able to be substantiated with any degree of precision.

The Canada School of Public Service since its inception on April 1, 2004, have made changes in its accounting policy for capital assets. The first is the reduction of the threshold value of assets to be capitalized from ten thousand dollars (\$ 10,000.00) to five thousand dollars (\$ 5,000.00). The second change is the revision of amortization periods for certain key assets such as vehicles, microcomputers, purchased and self developed computer software, office equipment and furniture, and electronic office and training equipment. Rapid advances in technology of these electronic goods have affected their useful life to the School. The final change was the addition of a new assets class. This concerned the addition of a new capital class for Other Information Equipment.

ASSET CLASS	AMORTIZATION PERIOD (years)		
	From CCMD	From PSC	From CSPS
Motor Vehicle	4	6	4
Informatics Hardware	5	5	5
Informatics Software Purchased	7	3	3
Informatics Software Built-in	7	3	6
Office Equipment (including furniture)	5	17	7
Training Equipment	10	10	5
Mail Handling Equipment	10	10	10
Leasehold Improvements	20	10	10
	Of term of lease	Of term of lease	Of term of lease

4. Parliamentary Appropriations

a) Reconciliation to Parliamentary Appropriations Voted	
	Current Year Actual
Parliamentary Appropriation Voted:	
Vote 26 - CSPS Operating Expenditures	\$57,306,200
Supplementary Vote 26a	3,068,513
Supplementary Vote 26b	2,657,000
Transfer Treasury Board Vote 15	237,000
Total Parliamentary Appropriations Voted	\$63,268,713
Less: Lapsed Appropriations	2,367,621
	\$60,901,092
Statutory Authorities:	
Spending of proceeds from disposal of surplus Crown Assets	0
Spending of revenues pursuant to subsection 18(2) of the Canada School of Public Service Act	11,496,027
Contributions to employee benefit plans	7,050,784
Total Statutory Authorities Used	\$18,546,811
Total Authorities Used	\$79,447,903

b) Reconciliation of Net Results to Appropriation Used as at March 31, 2005

	Current Year Actual
Net Results	\$60,122,722
Adjustments for Items Not Affecting Appropriations	
Less	
Services Provided Whitout Charge	7,256,383
Amortization	556,769
Allowance for vacation pay	689,124
Allowance for time off in lieu	42,464
Prepayments	0
Loss on Disposal of Assets	0
	<u>\$8,544,740</u>
Add	
Spending of Cost Recovery	27,281,096
Refund of Prior Years Expenditures	0
	<u>\$27,281,096</u>
Adjustments for Items Affecting Appropriations	
Add	
Capital Acquisitons	581,494
Receivables and Advances	1,719
Inventory Purchased	5,612
Leasehold Improvements	0
	<u>\$588,825</u>
Less	
Proceeds from the Disposal of Surplus Crown Assets	0
Non-Tax Revenue	0
	<u>\$0</u>
Total Appropriations Used	\$79,447,903

5. Capital Assets

Asset Class	Historical Cost April 1, 2004	Additions	Disposals	Current Year Amortization	Accumulated Amortization March 31, 2005	Net Book Value March 31, 2005
Other equipment incl. furniture	196,649	6,550		51,951	168,174	35,025
Tools & equipment	463,722			135,718	343,063	120,659
Informatics hardware	939,636	453,038		107,675	702,377	690,297
Infomatics software	1,517,458	121,906		236,050	337,208	1,302,156
Motor vehicles	23,905			8,466	9,960	13,945
Leasehold improvements	169,090			16,909	30,350	138,740
Total	3,310,460	581,494	0	556,769	1,591,132	2,300,822

6. Net Assets/Liabilities

The Government includes in its revenues and expenses, the transactions of certain consolidated accounts established for specified purposes. Legislation requires that the revenues of these specified purpose accounts be earmarked, and that related payments and expenses be charged against such revenues. The transactions do not represent liabilities to third parties but are internally restricted for specific purposes.

	Current Year
Internally restricted - Specified Purpose Account	<u>\$13,787.00</u>
Total Internally Restricted Net Liabilities	\$13,787.00
Unrestricted Net Liabilities	<u>\$17,129,001.00</u>
Total Net Assets	<u><u>\$17,142,788.00</u></u>

7. Contingent liabilities

In the normal course of its operations, CSPS becomes involved in various legal actions. Some of these potential liabilities may become actual liabilities when one or more future events occur or fail to occur. To the extent that the future event is likely to occur or fail to occur, and a reasonable estimate of the loss can be made, an estimated liability is accrued and an expense recorded on the government's consolidated financial statements. These estimated liabilities are not recognized on the School's financial statement as a liability until the amount of the liability is firmly established.

8. Measurement uncertainty

The preparation of financial statements requires management to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of assets, liabilities, revenues and expenses reported in the financial statements. At the time of preparation of these statements, management believes the estimates and assumptions to be reasonable. The most significant item where estimates are used is amortization of capital assets.

9. Related Party Transactions

The Canada School of Public Service is related in terms of common ownership to all Government of Canada departments, and Crown Corporations. The Canada School of Public Service enters into transactions with these entities in the normal course of business and on normal trade terms applicable to all individuals and enterprises except that certain services, as defined previously, are provided without charge.

10. Receivables and Advances

	2005
GST	\$74,312.00
Other Government Departments	\$1,326,125.00
External Parties	\$239,074.00
Advances to Employees	<u>\$27,256.00</u>
Total	\$1,666,767.00

11. Commitments

The nature of CSPS's activities results in some large multi-year contracts and obligations. CSPS will be committed to make some future payments when the services/goods are rendered. Major commitments that can be reasonably estimated are as follows:

	Year 1 (\$ 000)	Year 2 (\$ 000)	Year 3 (\$ 000)	Year 4 (\$ 000)
Loans and advances	0	0	0	0
Transfer payments	0	0	0	0
Acquisition of capital assets	0	0	0	0
Acquisition of other goods and services	0	0	0	0
Operating leases	0	0	0	0
Other	0	0	0	0
Total	nil	nil	nil	nil

12. Services Provided Without Charge

Services provided without charge by other government departments are recorded as operating expenses. The following are the more significant types of service provided without charge but recorded as operating expenses: accommodation and banking services provided by Public Works and Government Services Canada - \$5,249,484; contributions covering employer's share of employees insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat - \$2,006,899.

Table 8: Response to Parliamentary Committees, Audits and Evaluations for FY2004–2005

Response to Parliamentary Committees

The School did not receive any Parliamentary Committee recommendations in 2004-2005.

Response to the Auditor General

**2004 Report of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development
Chapter 4: Assessing the Environmental Impact of Policies, Plans, and Programs
[<http://www.oag-bvg.gc.ca/>]**

4.85 Recommendation. The Canada School of Public Service should assess how the Cabinet Directive on the Environmental Assessment of Policy, Plan and Program Proposals could be referenced in the courses it offers to senior managers in the federal public service. At the very least, all policy courses should refer to the directive.

Government's response. The Canada School of Public Service (which includes the former Canadian Centre for Management Development) has completed a preliminary assessment, which shows that the directive may be referenced in about 11 courses – including 6 policy courses – in the curricula of the School's Leadership, Public Administration and Professional Development Centres.

The courses are the following: From Modern Comptrollership to the Management Accountability Framework, Integrated Risk Management, Challenges of Public Policy Development: An Overview, Leading Policy, Orientation to Public Policy Development, Orientation to Public Policy Implementation, Public Policy Development – Intermediate Level, Public Policy Implementation – Intermediate Level, Green Procurement: A Sustainable Development Approach, Disposal of Surplus Moveable Crown Assets and Investment Recovery, and Procurement and Material Policy Framework.

Following a final assessment to be done this autumn of how the directive can be referenced or otherwise dealt with in the candidate courses, changes will be made to either content and/or materials to ensure the directive is referenced or dealt with in the fiscal year 2004–05 in up to 11 candidate courses. In some courses such changes, though thought to be relatively low cost, may be subject to the availability of funds.

Timeline for completion of action(s): March 2005

Status: Completed

External Audits or Evaluations

No external audits or evaluations of School activities were completed in 2004–2005.

Internal Audits or Evaluations

Audit/Evaluation of the Learning and Innovation Seed Fund Pilot Project

The former Canadian Centre for Management Development, now the Canada School of Public Service, launched the Learning and Innovation Seed Fund in February 2003 as a pilot project. With the support of 27 federal departments and agencies, the fund sought submissions from employees of the participating departments and agencies on innovative ideas for service delivery, use of technology, knowledge creation and knowledge transfer.

The audit/ evaluation report was forwarded to Treasury Board Secretariat to fulfill the requirement to evaluate the pilot project and to the Analysis and Liaison Branch of the Internal Audit Directorate of the Treasury Board Secretariat. The report and the CSPS Internal Audit and Evaluation Committee Response are available on the CSPS web site at http://www.myschool-monecole.gc.ca/about/reports_e.html.

Table 9: Procurement and Contracting

Department/Agency:	
Points to address:	Organization's input:
<p>1. Role played by procurement and contracting in delivering programs</p>	<p>Procurement and contracting play a central role in the program delivery of the School. Procurement allows the School to obtain essential materials such as supplies to support its classroom activities while contracting allows the School to retain special resources such as teachers to support the learning activities of federal public servants.</p> <p>Procurement Services provides advice and guidance to managers and program coordinators to assist them in obtaining the goods and services they require. Goods and services are acquired through competitive processes – on MERX as well as call-ups against established internal and external standing offers – and through sole-sourced means when justified. Procurement Services is also responsible for the ongoing education of CSPA personnel on procurement rules and practices.</p>
<p>2. Overview of how the department manages its contracting function.</p>	<p>Procurement Services provide advice and suggestions to CSPA managers. Managers are responsible however for the goods and services they acquire and are required to complete and sign a <i>Contract Request and Justification Form</i> and, in the case of sole-source transactions, to provide a sole-source justification.</p> <p>Organizationally, contracting and procurement activities are the responsibility of CSPA Finance, where there is continuous interaction between the budgetary, procurement, contracting and accounts payable functions.</p>
<p>3. Progress and new initiatives enabling effective and efficient procurement practices.</p>	<p>Consistent with the Treasury Board/PWGSC <i>Way Forward</i> initiative, the School promotes the use of existing PWGSC standing offers as well as existing internal standing offers established by CSPA that respond to the School's unique course development and facilitation requirements.</p> <p>CSPA training and procedures are in place to manage/monitor sole-source activity levels by encouraging personnel to plan ahead for acquisitions and by requiring and evaluating sole-source justifications.</p> <p>Work is ongoing, as part of the <i>Common Shared Services</i> initiative, to ensure CSPA procurement practices are efficient and effective.</p>

Table 10: Travel Policies

Comparison to the TBS Special Travel Authorities

Travel Policy of the Canada School of Public Service

The Canada School of Public Service follows the TBS Special Travel Authorities.

Authority:

Coverage:

Principal difference(s) in policy provisions:

Principal financial implications of the difference(s):

Comparison to the TBS Travel Directive, Rates and Allowances

Travel Policy of the Canada School of Public Service:

The Canada School of Public Service follows the TBS Travel Directive, Rates and Allowances.

Authority:

Coverage:

Principal difference(s) in policy provisions:

Principal financial implications of the difference(s):

SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST

Other Items of Interest

Program Activity: Corporate Services

The Corporate Services activity is the source of corporate management and finance, human resources, administration, information technology and legal services, which support the main program activities of the School.

The successful implementation of systems, processes and the infrastructure to support the School is the *raison d'être* for Corporate Services. Considerable progress was made in 2004–2005 despite in-year resource pressures and the need to reallocate funding, which contributed to scope changes to and delays of several initiatives such as the completion of the learner registration system and web site and the harmonization of our information management and technology platforms.

Proposed Expected Result	Excellence in the provision of corporate services.
Proposed Measure	Feedback from clients (internal) and central agency colleagues.

In addition to the work to support *PSMA* implementation, significant accomplishments in 2004–2005 include:

- started the development of a new financial framework with the aim of providing for the long term financial integrity and sustainability of the School;
- conducted relativity studies to update job descriptions and classifications of all School positions in the administrative support group and executive group; analyzed employee demographic data and developed an initial human resources strategy and succession planning strategy;
- developed a CSPS management improvement action plan as part of the commitment to strengthen internal management practices consistent with modern comptrollership principles and:
 - completed a comprehensive review and update of the School's financial management, human resources management, asset management, information management, planning/performance management, security management and overhead policies;
 - trained all CSPS managers and administrative support personnel on the delegation of signing authority, contracting, travel and hospitality policy requirements;
 - completed Phase I: Risk Identification in the development of a CSPS corporate risk profile; and,
 - initiated a study on pricing/costing as part of an examination of the affordability of CSPS products and services and of planning to position the School for the

future – the costing template developed will be piloted by the Leadership and Learning Centres in 2005–2006.

- ongoing portfolio coordination with TBS and PSHRMAC, including communications support for the Minister with respect to the School's role in the portfolio; and
- ongoing internal communications activities to ensure strategic directions, priorities and Ministerial messages are transmitted throughout the School.

Other References

The following provide useful links to the School's website as well as important documents/publications.

Selected Websites

Canada School Public Service	http://www.myschool-monecole.gc.ca
Treasury Board Secretariat	http://www.tbs-sct.gc.ca
Public Service Commission	http://www.psc-cfp.gc.ca
Public Service Human Resources Management Agency of Canada	http://www.tbs-sct.gc.ca/pshrmac-agrhfp/

Selected Documents – Building Blocks of a Modern Public Service

Continuous Learning Policy	http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_856/pclpsc-pacfp_e.asp
Values & Ethics Code	http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_851/vec-cve_e.asp
Action Plan for Official Languages	http://www.pco-bcp.gc.ca/aia/default.asp?Language=E&page=actionplan
Management Accountability Framework	http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/index_e.asp
Guidance for Deputy Ministers	http://www.pco-bcp.gc.ca/default.asp?Page=Publications&Language=E&doc=gdm-gsm/gdm-gsm_doc_e.htm
<i>Public Service Modernization Act</i>	http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/whats_new/psma_e.htm

Plan d'action pour les langues officielles

www.pco-bcp.gc.ca/aia/default.asp?Language=F&page=actionplan

Cadre de responsabilisation de gestion

www.tbs-sct.gc.ca/mat-crg/index_f.asp

Guide du sous-ministre

www.pco-bcp.gc.ca/default.asp?Page=Publications&Language=E&doc=gdm-gsm/gdm-gsm_doc_f.htm

Loi sur la modernisation de la fonction publique

www.psc-ctp.gc.ca/centres/whats_new/psma_f.htm

positionner l'École pour l'avenir – les Centres de leadership et d'apprentissage feront l'essai du modèle d'établissement des coûts en 2005–2006.

- Nous avons assuré la coordination du portefeuille de concert avec le SCT et l'AGRHFPC, y compris le soutien aux communications pour le ministre en ce qui concerne le rôle de l'École au sein du portefeuille;
- Nous avons veillé au déroulement des activités de communication internes pour assurer la diffusion des orientations stratégiques, des priorités et des messages ministériels à l'échelle de l'École.

Autres ressources

La liste ci-dessous propose des liens utiles soit vers le site Web de l'École, soit pour la consultation de publications et de documents importants.

Sites Web choisis :

École de la fonction publique du Canada
www.myschool-monecole.gc.ca

Secrétariat du Conseil du Trésor
www.tbs-sct.gc.ca

Commission de la fonction publique
www.psc-cfp.gc.ca

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
www.hrrma-agrh.gc.ca/index_f.asp

Documents choisis – Fondements d'une fonction publique moderne

Politique sur l'apprentissage continu
www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_856/pclpsc-pactpc_f.asp

Code de valeurs et d'éthique
www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_851/vec-cve_f.asp

Autres points d'intérêt

Activité de programme : Services centraux

Les services centraux assurent la gestion centrale et les services opérationnels dans les domaines des finances, des ressources humaines, de l'administration, de la technologie de l'information et des services juridiques qui soutiennent les principales activités de programme de l'Ecole.

Les activités des services centraux visent essentiellement à veiller à la mise en œuvre réussie des systèmes, des processus et de l'infrastructure nécessaires au bon fonctionnement de l'Ecole. Des progrès considérables ont été réalisés en 2004–2005 malgré des pressions exercées sur les ressources et le besoin de réaffecter des fonds, plusieurs initiatives ayant dû être retardées ou révisées, par exemple l'achèvement du système d'inscription des apprenants et du site Web et l'harmonisation de nos plates-formes de technologie et de gestion de l'information.

Résultat prévu	Moyenne
Excellence dans la prestation des services centraux.	Commentaires des clients (internes) et des collègues des organismes centraux.

En plus des travaux visant à soutenir la mise en œuvre de la LMFP, voici quelques-uns de nos accomplissements majeurs en 2004–2005 :

- Nous avons entrepris l'élaboration d'un nouveau cadre financier afin d'assurer l'intégrité financière et la viabilité à long terme de l'Ecole;
- Nous avons mené des études de relativité pour mettre à jour les descriptions de postes et les classifications de tous les postes de l'Ecole au sein du groupe de soutien administratif et du groupe de direction; analysé les données démographiques sur les employés et conçu une stratégie initiale de ressources humaines et une stratégie de planification de la relève.
- Nous avons élaboré un plan d'action d'amélioration de la gestion de l'EFPC qui s'inscrit dans notre volonté de renforcer les pratiques de gestion internes conformément à la fonction moderne de contrôleur et :

- réalisé un examen complet et une mise à jour de la gestion financière, de la gestion des ressources humaines, de la gestion de l'actif, de la gestion de l'information, de la gestion de la planification et du rendement, de la gestion de la sécurité et des politiques sur les frais généraux de l'Ecole;
- donné une formation à tous les gestionnaires et au personnel de soutien administratif de l'EFPC en ce qui concerne la délégation du pouvoir de signature, la passation de marchés et les exigences de la politique sur les voyages et sur l'accueil;
- terminé la Phase I : Identification du risque dans l'élaboration d'un profil de risques de l'organisation pour l'EFPC;

- entrepris une étude sur l'établissement des coûts dans le cadre d'un examen de l'abordabilité des produits et services de l'EFPC et sur la planification en vue de

SECTION IV – AUTRES POINTS D'INTÉRÊT

Tableau 10 : Politiques sur les voyages

Comparaison avec les Autorisations spéciales de voyager établies par le SCT	
Titre de la politique sur les voyages de xxx (indiquer le nom de l'organisme) :	L'École de la fonction publique du Canada se conforme aux Autorisations spéciales de voyager établies par le SCT.
Fondement :	
Portée :	
Principales différences visant les dispositions de la politique :	
Principales répercussions financières des différences :	

Comparaison avec la Directive du SCT sur les voyages, les taux et les indemnités	
Titre de la politique sur les voyages de xxx (indiquer le nom de l'organisme) :	L'École de la fonction publique du Canada se conforme à la Directive du SCT sur les voyages, les taux et les indemnités.
Fondement :	
Portée :	
Principales différences visant les dispositions de la politique :	
Principales répercussions financières des différences :	

Tableau 9 : Approvisionnement et marchés

Ministère ou organisme	Éléments à traiter	Commentaires de l'organisation
1. Rôle joué par l'approvisionnement et les marchés dans l'exécution des programmes.	Le service de l'approvisionnement offre conseils et orientation aux gestionnaires et aux coordonnateurs de programmes pour les aider à obtenir les biens et services dont ils ont besoin. Les biens et services sont obtenus par voie concurrentielle – sur MERX ainsi qu'au moyen de commandes subséquentes à des offres à commandes internes et externes – et auprès d'un fournisseur unique si le contexte le justifie. Il incombe au service de l'approvisionnement de sensibiliser le personnel de l'EFPC aux règles et aux pratiques en matière d'approvisionnement.	L'approvisionnement et les marchés jouent un rôle central dans l'exécution des programmes de l'École. L'approvisionnement permet à l'École d'obtenir le matériel essentiel comme les fournitures dont elle a besoin pour ses activités en salle de classe tandis que les marchés permettent à l'École de retenir les services entre autres du personnel enseignant pour les activités d'apprentissage des fonctionnaires fédéraux.
2. Survol de la façon dont le Ministère administre sa fonction d'approvisionnement.	Le service de l'approvisionnement offre conseils et suggestions aux gestionnaires de l'EFPC. Les gestionnaires sont toutefois responsables des biens et services dont ils font l'acquisition et sont tenus de remplir et de signer une <i>Demande de contrat et justification</i> et, dans le cas d'un contrat à fournisseur unique, de fournir une justification du recours à un fournisseur unique.	Au plan organisationnel, les activités de passation de marché et d'approvisionnement relèvent de la responsabilité du service des finances de l'EFPC, où il existe une interaction continue entre les fonctions budgétaires, d'approvisionnement, de passation de marché et des comptes créditeurs.
3. Progrès et nouvelles initiatives permettant des pratiques efficaces et efficaces en matière d'approvisionnement.	Conformément à l'initiative <i>Les prochaines étapes</i> du Conseil du Trésor et de TPSCG, l'École encourage le recours aux offres à commandes existantes de TPSCG ainsi qu'aux offres à commandes internes et externes utilisées établies par l'EFPC, lesquelles correspondent aux besoins uniques de l'École en matière d'élaboration et d'animation de cours.	L'EFPC a adopté un cadre de formation et une procédure pour mieux gérer et contrôler les niveaux d'activités liées à un fournisseur unique en encourageant le personnel à planifier à l'avance les acquisitions et en exigeant et en évaluant les justifications du recours à un fournisseur unique. Dans le cadre de l'initiative de <i>services communs et partagés</i> , on continue de veiller à ce que les pratiques d'approvisionnement de l'EFPC demeurent efficaces et efficaces.

ministères et organismes participants qui devaient présenter des idées sur la prestation de services, l'utilisation de la technologie, la création du savoir et le transfert de connaissances.

Le rapport a été transmis au Secréariat du Conseil du Trésor (SCT), en vue de l'évaluation du projet pilote ainsi qu'à la Direction de l'analyse et de la liaison de la Direction générale de la vérification interne du SCT. Le rapport et la Réaction du comité de la vérification interne et de l'évaluation de l'EFPC se trouvent sur le site Web de l'EFPC à l'adresse www.myschool-monecole.gc.ca/about/reports_f.htm.

Tableau 8 : Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice 2004-2005

Réponse aux comités parlementaires	Réponse aux rapports du Bureau du vérificateur général
<p>Les comités parlementaires n'ont formulé aucune recommandation à l'intention de l'École en 2004-2005.</p>	<p>2004 - Rapport de la commissaire à l'environnement et au développement durable Chapitre 4 : L'évaluation de l'impact environnemental des politiques, des plans et des programmes [www.oag-bvg.gc.ca/] 4.85 Recommandation. L'École de la fonction publique du Canada devrait déterminer comment la <i>Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes</i> pourrait être abordée dans les cours qu'elle offre aux cadres supérieurs de l'administration fédérale. À tout le moins, tous les cours sur les politiques devraient mentionner la Directive.</p> <p>Réponse du gouvernement. L'École de la fonction publique du Canada (laquelle comprend l'ancien Centre canadien de gestion) a terminé une évaluation préliminaire selon laquelle jusqu'à onze cours inscrits au programme de ses centres (qui sont axés sur le leadership, l'administration publique et le perfectionnement professionnel) pourraient faire mention de la Directive — notamment six cours sur les politiques.</p> <p>Ces onze cours sont les suivants : De la fonction de contrôleur moderne au Cadre de responsabilisation de gestion; Gestion intégrée du risque; Les défis de l'élaboration des politiques publiques; un survol; Diriger les politiques publiques; Introduction à l'élaboration des politiques publiques; Introduction à la mise en œuvre des politiques publiques; Elaboration des politiques publiques — Niveau intermédiaire; Mise en œuvre des politiques publiques — Niveau intermédiaire; Acquisition de biens non nocifs pour l'environnement : une approche de développement durable; Aliénation des biens meubles en surplus de la Couronne et recouvrement des investissements; et Politique sur les acquisitions et la gestion du matériel.</p> <p>À la suite d'une évaluation finale qui sera effectuée cet automne quant à la façon dont on pourrait renvoyer à la Directive ou l'évoquer dans les cours proposés, des changements seront apportés au contenu des cours ou à la documentation pour s'assurer que la Directive est mentionnée ou examinée pendant l'exercice 2004-2005 jusqu'à dans onze cours. Dans certains cours, ces changements, bien que leur coût soit jugé relativement bas, pourraient dépendre de la disponibilité des fonds.</p> <p>Échéancier des mesures à prendre : mars 2005</p> <p>État : Terminé.</p>

Evaluations ou vérifications externes

Aucune évaluation ou vérification externe des activités de l'École n'a été faite en 2004-2005.

Evaluations ou vérifications internes

Évaluation ou vérification du projet pilote du Fonds de stimulation de l'apprentissage par l'innovation

L'ancien Centre canadien de gestion, aujourd'hui l'École de la fonction publique du Canada, a lancé le Fonds de stimulation de l'apprentissage par l'innovation en février 2003 à titre de projet pilote. Vingt-sept ministères et organismes fédéraux l'ont appuyé. Les responsables du FSIA ont sollicité des propositions des employés des

11. Engagements

De par leur nature, les activités de l'EFPC donnent lieu à certains marchés et obligations importants en vertu desquels l'EFPC s'engage à effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années, lors de la prestation de services ou de la fourniture de biens. Voici les principaux engagements pour lesquels une estimation raisonnable peut être faite :

	Année 1 (000 \$)	Année 2 (000 \$)	Année 3 (000 \$)	Année 4 (000 \$)
Prêts et avances	0	0	0	0
Paielements de transfert	0	0	0	0
Achat d'immobilisations	0	0	0	0
Achat d'autres biens et services	0	0	0	0
Contrats de location-exploitation	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0
Total	nil	nil	nil	nil

12. Services fournis gratuitement

Les services fournis gratuitement par d'autres ministères sont inscrits à titre de dépenses d'exploitation. Voici les principaux types de services fournis gratuitement, mais inscrits en tant que dépenses d'exploitation : installations et services bancaires, fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 5 249 484 \$; contributions couvrant la part de l'employeur des primes d'assurance des employés et les coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor – 2 006 899 \$.

7. Passif éventuel

Dans le cours normal de ses activités, l'EFPC est visée par diverses actions en justice. Certaines obligations éventuelles peuvent devenir des obligations réelles, selon que certains événements se réaliseront ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque fort de se produire ou de ne pas se produire, et que l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, un passif estimatif est constaté et une dépense enregistrée dans les états financiers consolidés du gouvernement. Le passif estimatif n'est pas porté aux états financiers de l'EFPC jusqu'à ce que son montant soit établi avec certitude.

8. Incertitude de l'évaluation

La préparation des états financiers oblige la direction à effectuer des estimations et à formuler des hypothèses qui influent sur l'actif, le passif, les recettes et les dépenses consignés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considèrerait que les estimations et les hypothèses étaient raisonnables. L'amortissement des immobilisations est l'élément le plus important pour lequel on a recours à des estimations.

9. Opérations entre entités apparentées

L'École de la fonction publique du Canada est une propriété commune du gouvernement du Canada, comme tous les ministères et les sociétés d'État. L'École de la fonction publique du Canada effectue des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon les modalités commerciales usuelles s'appliquant à tous les particuliers et à toutes les entreprises, sauf que certains services déjà énumérés sont offerts gratuitement.

10. Débiteurs et avances

2005	TPS	1 666 767 \$
	74 312 \$	
	Autres ministères	239 074 \$
	Entités externes	27 256 \$
	Avances aux employés	
	Total	1 666 767 \$

5. Immobilisations

Catégorie d'actif	Coût historique 1 ^{er} avril 2004	Ajouts	Aliénations	Amortissement Exercice considéré	Amortissement cumulé 31 mars 2005	Valeur comptable nette 31 mars 2005
Autre équipement incluant meubles	196,649	6,550		51,951	168,174	35,025
Outils et équipement	463,722			135,718	343,063	120,659
Matériel informatique	939,636	453,038		107,675	702,377	690,297
Logiciels informatiques	1,517,458	121,906		236,050	337,208	1,302,156
Véhic. automobiles	23,905			8,466	9,960	13,945
Améliorations locatives	169,090			16,909	30,350	138,740
Total	3,310,460	581,494	0	556,769	1,591,132	2,300,822

6. Actif / passif net

Le gouvernement inclut dans ses recettes et dépenses les opérations de certains comptes consolidés établis à des fins déterminées. Les lois habilitantes exigent que les recettes de ces comptes soient réservées et que tout paiement ou dépense connexe soit déduit de ces recettes. Les opérations ne représentent pas un passif auprès de tiers, mais font l'objet de restrictions internes selon les fins déterminées.

Exercice considéré

Restrictions internes - Comptes à des fins spécifiques

13 787 \$

Total du passif net des restrictions internes

13 787 \$

Total du passif non restreint

17 129 001 \$

Total de l'actif net

17 142 788 \$

b) Rapprochement entre les résultats nets et les crédits utilisés en date du 31 mars 2005
(en millier de dollars)

Exercice considéré
Réels

Résultats nets	60,122,722 \$
Rajustements pour les postes sans incidence sur les crédits	
Moins	
Services fournis sans frais	7,256,383 \$
Amortissement	556,769 \$
Montant affecté aux congés payés	689,124 \$
Montant affecté aux temps au lieu d'une rémunération	42,464 \$
Charges payées d'avance	0 \$
Perte sur l'aliénation d'actifs	0 \$
Plus	
Dépense de recouvrement des coûts	27,281,096 \$
Remboursement de dépenses d'années précédentes	0 \$
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur les crédits	27,281,096 \$
Plus	
Achat d'immobilisations	581,494 \$
Comptes débiteurs et avances	1,719 \$
Achat de stocks	5,612 \$
Améliorations locatives	0 \$
Moins	
Produits de l'aliénation de biens excédentaires de la Couronne	0 \$
Recettes non fiscales	0 \$
Total des crédits utilisés	79,447,903 \$

4. Crédits parlementaires

a) Rapprochement avec les crédits parlementaires votés		Exercice considéré	Réels
Crédit parlementaire voté			
Crédit 26 - Dépenses de fonctionnement de l'EFPC	57 306 200 \$		
Crédit supplémentaire 26a	3 068 513 \$		
Crédit supplémentaire 26b	2 657 000 \$		
Transfert du Conseil du Trésor			
Crédit 15	237 000 \$		
Total des crédits parlementaires votés	63 268 713 \$		
Moins : Crédits échus			
	2 367 621 \$		
Autorisations législatives	60 901 092 \$		
Dépense des produits de biens excédentaires de la Couronne	0 \$		
Dépense de recettes en vertu du paragraphe 18(2) de la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada	11 496 027 \$		
Cotisations au régime de prestations des employés	7 050 784 \$		
Total des autorisations législatives utilisées	18 546 811 \$		
Total des autorisations utilisées	79 447 903 \$		

Changements apportés aux conventions comptables

3.

C'est la première année de fonctionnement de l'École de la fonction publique du Canada. L'École a préparé des états financiers comprenant un état de la situation financière, un état des résultats et un état des flux de trésorerie selon la méthode de comptabilité d'exercice. Il n'est ni pratique ni possible pour l'École de la fonction publique du Canada de donner des montants comparatifs, car l'information n'est pas disponible et il serait impossible d'articuler avec une certaine exactitude des estimations des années précédentes.

Depuis sa création le 1^{er} avril 2004, l'École de la fonction publique du Canada a apporté des changements à ses conventions comptables pour les immobilisations. Le premier de ces changements est la diminution du palier de valeur des actifs à comptabiliser, de dix mille dollars (10 000 \$) à cinq mille dollars (5 000 \$). Le deuxième changement est la modification des périodes d'amortissement pour certains actifs clés, comme les automobiles, les ordinateurs, les logiciels achetés ou développés par l'École, l'équipement et les meubles de bureau, ainsi que l'équipement électronique et de formation. L'évolution rapide de la technologie pour ces biens électroniques réduit leur durée d'utilisation pour l'École. Enfin, l'ajout d'une nouvelle catégorie d'actifs constitue le dernier changement. Il s'agit de l'ajout d'une catégorie pour les autres équipements d'information.

CATÉGORIE D'ÉLÉMENT D'ACTIF		PÉRIODE D'AMORTISSEMENT (années)	
	Du CCG	De la CFP	De l'EFPC
Véhicules automobiles	4	6	4
Matériel informatique	5	5	5
Logiciels achetés	7	3	3
Logiciels intégrés	7	3	6
Équipement de bureau (incluant les meubles)	5	17	7
Équipement de formation	10	10	5
Équipement de traitement de la poste	10	10	10
Améliorations locatives	20	10	10
	Durée du bail	Durée du bail	Durée du bail

Ainsi, les postes consignés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux auxquels il est pourvu par les crédits parlementaires. La note 4 a) de ces états financiers présente de l'information au sujet de la source et de l'utilisation des crédits. La note 4 b) établit un rapprochement général entre les deux types de rapports financiers. La note 4 c) présente un rapprochement de l'encaisse net fourni par le gouvernement.

c) Les recettes sont comptabilisées dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents sont survenus. Les recettes déjà encaissées, mais non réalisées sont divulguées dans l'état de la situation financière au titre des revenus reportés.

d) Les prestations de départ des employés sont calculées en utilisant l'information qui découle des résultats actuariels déterminés pour les prestations de départ des employés pour l'ensemble du gouvernement. Les prestations de départ lors du départ des employés représentent des obligations de l'EFPC normalement financées par le Conseil du Trésor.

e) Les congés annuels et le paiement des heures supplémentaires sont portés aux dépenses dans l'exercice au cours duquel l'employé y a droit.

f) Les cotisations aux régimes de pension sont constatées dans l'exercice où ces cotisations sont versées. Les excédents ou les insuffisances actuariels ne sont pas inscrits dans les livres de l'École, mais sont constatés dans les états financiers consolidés du gouvernement du Canada.

g) Les comptes débiteurs sont consignés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour tous les comptes débiteurs où le recouvrement est incertain.

h) Les stocks aux fins de revente sont évalués soit au coût, soit à la valeur de réalisation nette, le montant le moins élevé étant retenu.

i) Les provisions pour prêts, placements et avances (sauf pour les prêts se rapportant à des contributions remboursables, les provisions relatives à la recouvrabilité, aux conditions très avantageuses et au risque de perte) ne sont pas comptabilisées dans les états financiers ministériels. Elles sont plutôt consignées centralement par le Secrétaire du Conseil du Trésor aux fins de leur inclusion dans les états financiers de l'ensemble du gouvernement.

j) Les stocks non destinés à la revente comprennent des pièces de rechange et des fournitures détenues aux fins de la prestation future des programmes et qui ne sont donc pas destinés à la revente. Les stocks sont évalués au prix coûtant. Lorsqu'ils n'ont plus de potentiel d'utilisation, ils sont évalués soit au prix coûtant, soit à la valeur de réalisation nette, en retenant le montant le moins élevé.

k) Les opérations en devises étrangères sont converties en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la date de la transaction. Les actifs et les passifs en devises étrangères sont convertis selon les taux en vigueur le 31 mars.

Ecole de la fonction publique du Canada

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiés) Pour l'exercice terminé le 31 mars 2005

1. Autorisations et objectifs

Le 1^{er} avril 2004, des modifications à la *Loi sur le Centre canadien de gestion* ont été adoptées, et l'organisme a reçu le nouveau nom d'École de la fonction publique du Canada. La loi modifiée, portant le titre de *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, poursuit et élargit le mandat de l'ancien organisme en tant qu'établissement public. L'École rend des comptes au président du Conseil du Trésor par son conseil d'administration composé de représentants des secteurs public et privé.

L'École a pour mission d'établir et de maintenir une fonction publique moderne, de haute qualité et professionnelle à la fine pointe des connaissances en administration publique moderne et en gestion du secteur public. L'École atteint cet objectif en faisant appel aux plus récentes techniques d'éducation des adultes qui permettent aux fonctionnaires d'accéder aux possibilités d'apprentissage communes dont ils ont besoin pour mieux servir le Canada, les Canadiens et les Canadiennes.

L'École remplit également son mandat législatif en encourageant la fierté et l'excellence dans la fonction publique. Elle y parvient en favorisant un sens commun des intentions, des valeurs et des traditions dans la fonction publique. L'École veille à ce que les fonctionnaires possèdent les connaissances, les aptitudes et les compétences dont ils ont besoin pour servir le Canada, les Canadiens et les Canadiennes. Elle soutient le développement et le perfectionnement des fonctionnaires dévoués au service du Canada. Elle aide les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisme et elle est à la poursuite de l'excellence dans la gestion du secteur public et l'administration publique.

2. Principales conventions comptables

L'état de la situation financière, l'état des résultats et l'état des flux de trésorerie ont été préparés en suivant les exigences en matière de rapport et les normes établies par le Receveur général du Canada pour les établissements publics. Les principales conventions comptables sont les suivantes :

a) Toutes les recettes et les dépenses sont inscrites selon une comptabilité d'exercice, à l'exception des indemnités normales de départ, des congés annuels et des congés compensatoires qui sont comptabilisés selon la méthode de comptabilité de caisse.

b) L'EFFPC est surtout financée par le gouvernement du Canada, par le biais de crédits parlementaires. Les crédits consentis à l'EFFPC ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers prévus dans les principes comptables généralement reconnus. Ils sont fondés dans une large mesure sur les besoins de trésorerie.

École de la fonction publique du Canada
État de l'encaisse (non vérifié)
Au 31 mars 2005

Exercice considéré		Réel	
Activités de fonctionnement		Résultats nets	
		60 122 722 \$	
Postes hors caisse inclus dans les résultats nets			
Amortissement des actifs		556 769 \$	
Indemnités de départ des employés		0 \$	
Pertes sur l'aliénation de biens d'équipement		0 \$	
Service fournis gratuitement		7 256 383 \$	
7 813 152 \$			
Énoncé des rajustements de la situation financière			
Changements aux responsabilités		12 437 525 \$	
Changements aux comptes débiteurs, aux avances, aux paiements prélabes et aux inventaires		(1 250 768 \$)	
11 186 757 \$			
Flux de trésorerie affecté aux activités de fonctionnement		41 122 813 \$	
Activités d'investissement			
Acquisition de biens d'immobilisation		581 494 \$	
Flux de trésorerie affecté aux activités d'investissement		581 494 \$	
Encaisse net fourni par le gouvernement		41 704 307 \$	

École de la fonction publique du Canada
État des résultats et du passif net (non vérifié)
Au 31 mars 2005

Exercice considéré
Réel

Produits	
Vente de biens et de services	27 273 565 \$
Autres produits non fiscaux	7 531 \$
Total des produits	27 281 096 \$
Dépenses	
Salaire et rémunérations	40 158 146 \$
Avantages sociaux des employés	7 050 784 \$
Services professionnels et spéciaux	18 587 386 \$
Transport et communication	2 671 209 \$
Information	1 228 045 \$
Amortissement (Crédit 3)	556 769 \$
Services publics, matériel et fournitures	4 146 304 \$
Réparation et entretien	792 769 \$
Location	1 696 718 \$
Pertes sur l'aliénation d'éléments d'actif	0 \$
Dépenses diverses	3 079 893 \$
Total des dépenses	79 968 023 \$
Résultats nets d'exploitation	
Paiements de transfert	(52 686 927 \$)
Autres dépenses	164 000 \$
	7 271 795 \$
Résultats nets	(60 122 722 \$)
Actif / passif net au début de l'exercice	(5 980 756 \$)
Encaissement net du gouvernement (Note 4 c)	41 704 307 \$
Services fournis sans frais	7 256 383 \$
Actif / passif net à la fin de l'exercice	(17 142 788 \$)

École de la fonction publique du Canada
État de la situation financière (non vérifié)
Au 31 mars 2005

Exercice considéré
Réel

ACTIF	
Actif financier	
Encaisse	8 712 \$
Comptes débiteurs et avances (Crédit 10)	1 666 767 \$
Total de l'actif financier	1 675 479 \$
Actif non financier	
Charges payées d'avance	0 \$
Stocks non destinés à la revente	121 583 \$
Immobilisations (Crédit 5)	2 300 822 \$
Total de l'actif non financier	2 422 405 \$
Total de l'actif	4 097 884 \$
PASSIF	
Comptes créditeurs et charges à payer	19 250 195 \$
Provision pour avantages sociaux	1 975 037 \$
Comptes d'attente	1 653 \$
Buts spécifiques et autres comptes de passif	13 787 \$
Total du passif	21 240 672 \$
PASSIF NET (Crédit 6)	(17 142 788 \$)
Total de l'actif et du passif net	4 097 884 \$

Ecole de la fonction publique du Canada

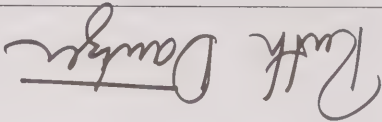
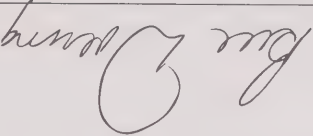
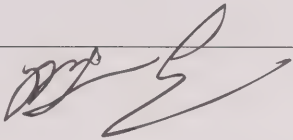
Responsabilité de la direction à l'égard des états financiers

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2005 et de toute l'information figurant dans le présent rapport incombe à la direction de l'Ecole de la fonction publique du Canada (EFPFC).

La direction de l'Ecole de la fonction publique du Canada (EFPFC) a préparé les états financiers ci-joints conformément aux normes du Conseil du Trésor, lesquelles sont fondées sur les principes comptables généralement reconnus au Canada, en se fondant sur les meilleures estimations possibles et en faisant preuve de jugement éclairé, le cas échéant. Les présents états financiers devraient être lus en tenant compte des conventions comptables décrites dans les notes. L'EFPFC tient à jour un ensemble de livres comptables qui permet de comptabiliser les transactions de manière centralisée afin de respecter ses responsabilités en matière de rapport et d'imputabilité. Les renseignements financiers présentés dans les états ministériels et ailleurs dans les Comptes publics du Canada sont conformes, en ce qui a trait à la matérialité, aux présents états financiers.

La direction a préparé et tient à jour des livres, des registres, des mécanismes de contrôle interne et des pratiques de gestion pour donner une assurance raisonnable que les éléments d'actif du gouvernement sont protégés et contrôlés, que les ressources sont gérées de façon économique et efficace aux fins de la réalisation des objectifs ministériels et que les opérations sont exécutées conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à ses règlements et aux obligations législatives et statutaires de l'Ecole de la fonction publique du Canada.

APPROUVÉ PAR :

Ruth Dantzer
Présidente et chef de
direction

Bill Doering
Directeur général
Services centraux
Agent financier principal

Yves Tellier, CMA
Directeur, Finances
Agent financier principal à temps
plein

Total des autorisations	1 204	1 204
Dépenses réelles	1 222	1 222
Services centraux		
Budget principal des dépenses	5 600	5 600
Dépenses prévues	8 210	8 210
Total des autorisations	8 998	8 998
Dépenses réelles (Note 1)	15 256	15 256
Centres de leadership et d'apprentissage		
Budget principal des dépenses	12 183	12 183
Dépenses prévues	45 914	45 914
Total des autorisations	49 148	49 148
Dépenses réelles (Note 2)	36 618	36 618

Total

Budget principal des dépenses	29 341	29 341
Dépenses prévues	77 568	77 568
Total des autorisations	85 590	85 590
Dépenses réelles	79 448	79 448

Note 1 :

Comprend les dépenses gérées centralement.

Note 2 :

Le montant des dépenses réelles est moins élevé que le total des autorisations en grande partie du fait qu'une partie des revenus gagnés a été redistribuée aux groupes de soutien (p. ex. les services centraux, les ressources humaines).

Tableau 6 : Besoins en ressources par direction ou secteur

2004-2005 (en milliers de dollars)		
École de la fonction publique du Canada	Organisation	Bureau du président
		Budget principal des dépenses
488	488	Dépenses prévues
489	489	Total des autorisations
575	575	Dépenses réelles
Ressources humaines		
		Budget principal des dépenses
824	824	Dépenses prévues
1 353	1 353	Total des autorisations
2 486	2 486	Dépenses réelles
Recherche et relations universitaires		
		Budget principal des dépenses
2 203	2 203	Dépenses prévues
2 206	2 206	Total des autorisations
1 825	1 825	Dépenses réelles
Gestion du savoir et études supérieures		
		Budget principal des dépenses
4 704	4 704	Dépenses prévues
5 391	5 391	Total des autorisations
5 440	5 440	Dépenses réelles
Partenariats et relations avec la clientèle		
		Budget principal des dépenses
2 333	2 333	Dépenses prévues
12 980	12 980	Total des autorisations
16 025	16 025	Dépenses réelles
Politiques, planification et communications		
		Budget principal des dépenses
1 006	1 006	Dépenses prévues
1 026	1 026	

Tableau 5 : Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles

Revenus disponibles						
(en milliers de dollars)						
Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations		
2002-2003	2003-2004					
École de la fonction publique du Canada						
Revenus disponibles	4 243	3 704	-	13 995	15 271	11 496
(note 1)						
Total des revenus disponibles	4 243	3 704	-	13 995	15 271	11 496

Revenus non disponibles						
(en milliers de dollars)						
Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations		
2002-03	2003-04					
École de la fonction publique du Canada						
Revenus autorisés	7 500	9 000	12 000	12 000	12 000	12 000
(note 2)						
Total des revenus non disponibles	7 500	9 000	12 000	12 000	12 000	12 000

Note 1 :

- Utilisation des revenus conformément au paragraphe 18(2) de la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada.
 - L'écart de 3 775 \$ entre le total des autorisations et les dépenses réelles sera dépensé dans la deuxième année (2005-2006)

Note 2 :

- En 2004-2005, l'École de la fonction publique du Canada a reçu une autorisation de 12 millions de dollars en recettes non disponibles basée sur les revenus prévus du Centre canadien de gestion (CCG) seulement.
 - L'École a généré un total de 27,3 M \$ en revenus, l'écart de 15,3 M \$ provient des recettes de Formation et perfectionnement Canada et Formation Linguistique Canada.

Tableau 4 : Coût net du Ministère

(en milliers de dollars)		2004-2005
Total des dépenses réelles		79 448
Plus : services reçus à titre gracieux		
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)		5 249
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (à l'exception des fonds renouvelables)		2 007
Canada Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social		-
Canada Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice		-
Moins : revenus non disponibles		12 000
Moins : revenus disponibles (dépensés en 2004-2005)		11 496
Coût net pour le ministère en 2004-2005		63 208

Tableau 3 : Postes votés et postes statutaires

Poste voté ou statutaire	Libellé tronqué du poste voté ou statutaire	2004-2005 (en milliers de dollars)			
		Total des autorisations (note 1)	Dépenses prévues	Budget principal	Dépenses réelles
26	Dépenses de fonctionnement (note 2)	63 094	58 213	27 534	60 737
s.o.	Dépenses en capital	-	-	-	-
5	Contributions	175	175	175	164
(S)	Cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés	7 051	5 185	1 632	7 051
(S)	Dépenses des revenus (note 3)	15 271	13 995	-	11 496
Total		85 591	77 568	29 341	79 448

Note 1 :

- Comprend le budget principal, le budget supplémentaire et autres autorisations.

Note 2 :

La principale différence entre les dépenses prévues et les autorisations du crédit 26 s'explique ainsi :

Ajustements au montant du régime d'avantages sociaux des employés en fonction des salaires qui sont couverts par les revenus

Nouvelles autorisations

Report de fonds du Centre canadien de gestion

Report de fonds de la Commission de la fonction publique (CFP)

Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)

Conventions collectives

Intégrité du Plan d'action sur les langues officielles (PALO)

8 023

15

200

2 831

869

1 116

Note 3 :
Ce montant représente les recettes additionnelles reçues en surplus du total des recettes non disponibles.

Revenus non disponibles
12 000
Revenus disponibles
15 271
Total des revenus 2004-2005
27 271

- L'écart de 3 775 \$ entre le total des autorisations et les dépenses réelles sera utilisé dans la deuxième année (2005-2006) conformément au paragraphe 18(2) de la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada.

Note 4 :

L'écart de 6 146\$ entre le Total des autorisations et les Dépenses réelles s'explique ainsi :

Ajustements au montant du régime d'avantages sociaux des employés en fonction des salaires qui sont couverts par les revenus

2 349

Report de revenu (de 2004-2005 à 2005-2006)

3 775

Péremption au budget de fonctionnement

22

6 146

Tableau 2 : Utilisation des ressources par secteur d'activités (ou par activité de programme)

2004-2005 (en milliers de dollars)									
Plus : non budgétaire	Budgétaire					Fonctionnement			
	Prêts, investissements et avances	Total : Dépenses budgétaires nettes	Total : Dépenses budgétaires	Moins : revenus disponibles	Total : Dépenses budgétaires brutes	Subventions et contributions	immobilisations	contributions	brutes
Budget principal	-	29 341	-	-	29 341	175	29 166	-	175
Dépenses prévues	-	63 573	-	13 995	77 568	175	77 393	-	175
Total des autorisations	-	70 320	-	15 271	85 591	175	85 416	-	175
Dépenses réelles	-	67 952	-	11 496	79 448	164	79 284	-	164

Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	Budget principal	2004-2005		
				Dépenses prévues	Total des autorisations (note 1)	Dépenses réelles
École de la fonction publique du Canada	32 519	34 466	29 341	77 568	85 591	79 448
Total	32 519	34 466	29 341	77 568	85 591	79 448

Total						
Moins : revenus non disponibles	7 500	9 000	12 000	12 000	12 000	12 000
Moins : revenus disponibles	4 243	3 704	-	13 995	15 271	11 496
Plus : coût des services reçus à titre gracieux	2 016	2 477	-	2 851	-	7 256
Coût net pour le Ministère	22 792	24 239	17 341	54 424	58 320	63 208

Équivalents temps plein	207	240	600	733
-------------------------	-----	-----	-----	-----

Note 1 :

Comprend le budget principal (du Centre canadien de gestion seulement), le budget supplémentaire des dépenses et autres autorisations. Comprend les rajustements de 2004-2005 et des années subséquentes pour l'École de la fonction publique du Canada afin d'inclure Formation et perfectionnement Canada et Formation linguistique Canada de la Commission de la fonction publique.

Note 2 :

Les dépenses prévues, les autorisations totales et les dépenses réelles sont basées sur la structure complète de l'EFPC. Les chiffres dans le tableau sont ajustés pour comprendre les activités internes et de les regrouper en deux résultats stratégiques présentés dans le Rapport sur les plans et les priorités de mai 2004. Les chiffres provenant des années financières précédentes et du budget principal des dépenses sont basés sur la structure CCG transposée dans l'établissement des résultats stratégiques.

- une **présidente**, comme le prescrit également la Loi. La présidente est chef de la direction de l'Ecole et doit superviser et diriger le travail et le personnel de l'Ecole;
- un **vice-président principal** qui est responsable des Centres de leadership et d'apprentissage;
- un **comité de direction** qui supervise l'orientation générale et le travail de l'Ecole. Ce comité se réunit sur une base hebdomadaire et tient également des réunions spéciales en octobre pour approuver les priorités et les orientations stratégiques, en mars, pour approuver les budgets et les plans d'activités des secteurs et, en septembre et en janvier, pour examiner l'état d'avancement des travaux et approuver les changements d'orientation. Il se rencontre aussi toutes les semaines à titre de comité des politiques pour traiter des dossiers importants comme l'examen du programme de cours, les ressources humaines, la gestion de l'information stratégique, la technologie de l'information, etc.;
- un **comité de vérification et d'évaluation interne** qui supervise l'application des politiques de l'Ecole en matière de vérification et d'évaluation internes. Ce comité a la responsabilité d'établir les plans annuels de vérification et d'évaluation, de superviser le travail de vérification et d'évaluation qui se fait à l'Ecole et de fournir au comité de direction des conseils et des recommandations sur les résultats des vérifications et évaluations et les mesures de suivi appropriées. Le comité se rencontre au moins deux fois par année, avant les réunions du conseil d'administration;
- un **comité de gestion** qui aide au fonctionnement de l'Ecole. Ce comité se réunit deux fois par année, soit une fois en décembre pour informer les gestionnaires sur les priorités et les orientations stratégiques établies par le conseil d'administration pour l'année à venir et, en juin, pour transmettre l'information sur les décisions subséquentes du conseil d'administration et permettre aux participants de discuter de l'état d'avancement de l'exécution des priorités.

L'École de la fonction publique du Canada se conforme à l'architecture des activités des programmes de 2004-2005 comme il suit :

Activités des programmes de l'EFPC		Éléments par programme de l'EFPC	
Elaboration, gestion et diffusion des produits de savoir	Création de la prestation des services	Apprentissage en ligne	Services centraux
Présidente et directeurs généraux	Politiques, planification et communications	Services centraux	Ressources humaines
Partenariats et relations avec la clientèle	International	Services à la clientèle	Services en région
Centres de leadership et d'apprentissage	Conception et élaboration du contenu des programmes d'études	Leadership et développement de carrière	Perfectionnement en gestion et administration publique
Recherche et relations universitaires	Recherche	Collaborateurs émergents	Relations avec les universités et les collèges
Gestion du savoir et études supérieures	Gestion du savoir	Apprentissage en ligne	

Gouvernance

Le modèle de gouvernance de l'École est décrit sur le site Web de l'EFPC à www.myschool-monecole.gc.ca/about/gov_struc_f.html. Il comprend :

- un conseil d'administration, comme le prescrit la Loi, qui est responsable de la conduite et de la gestion de l'École. Présidé par le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, le conseil d'administration se réunit deux fois par exercice financier, généralement en décembre et en juin;

Responsabilité L'École comprend cinq groupes organisationnels :

- Bureau de la présidente
- Politiques, planification et communications
- Services centraux
- Ressources humaines
- Inscription des clients (c.-à-d. Centre de contact avec la clientèle)
- Partenariats et relations avec la clientèle
- Activités de diffusion
- Activités d'apprentissage personnalisées, à grande échelle et ponctuelles (conférences et événements, par exemple)
- Offre des programmes d'étude de l'École dans les régions au moyen d'un réseau de prestation de services province par province
- Programmes d'apprentissage internationaux
- Marketing
- Leadership et développement de carrière
- Perfectionnement professionnel et en gestion (perfectionnement en gestion et administration publique et perfectionnement professionnel/formation des formateurs)
- Formation en langues officielles
- Recherche fondamentale sur la gouvernance contemporaine, l'administration publique, la gestion, le leadership et l'apprentissage
- Recherche appliquée et recherche-action sur les défis pressants du secteur public
- Relations avec les universités et les collèges communautaires, négociations et accréditation
- Expertise en éducation des adultes et méthodes de formation, y compris l'apprentissage assisté par ordinateur et l'apprentissage à distance (p. ex. diffusion Web et vidéoconférences)
- Gestion du savoir (c.-à-d. information de gestion, enseignements sur la clientèle, gestion des biens intellectuels et échange de connaissances et d'expertise)
- Evaluation de l'apprentissage et de l'apprenant et accréditation
- Gestion des dossiers, de la bibliothèque et de la bibliothèque électronique

Gestion du savoir et études supérieures

Recherche et relations universitaires

Centres de leadership et d'apprentissage

Partenariats et relations avec la clientèle

Gestion centrale

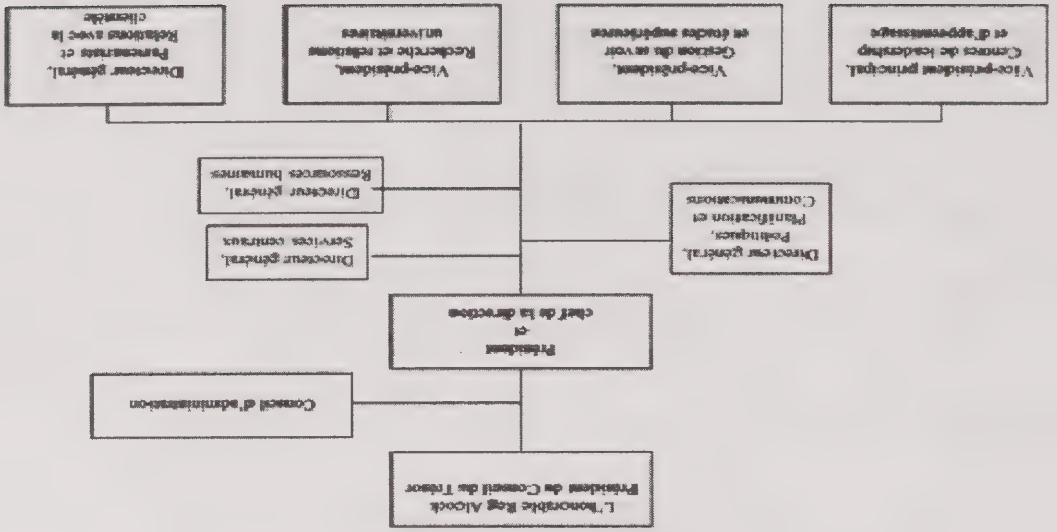
Renseignements sur l'organisme

L'École est un établissement public dont le mandat législatif est enchaîné dans la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada* (anciennement la *Loi sur le Centre canadien de gestion*, modifiée par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*). La marge de manœuvre de l'École, en tant qu'établissement public, s'exerce surtout dans les domaines suivants :

- Pouvoir de réaffectation des recettes – 18(2)
Sous réserve des conditions fixées par le Conseil du Trésor, l'École peut, au cours de deux exercices consécutifs, dépenser à ses fins les recettes tirées de ses redevances d'exploitation perçues durant le premier exercice.
- Pouvoir de dotation – 15(2)
Nonobstant le paragraphe (1), le président peut recruter, au nom de l'École, des chargés de cours et des chercheurs et, avec l'approbation du Conseil du Trésor, fixer leurs conditions d'emploi, y compris leur rémunération.
- Pouvoir de gestion de la propriété intellectuelle – 18(1)
Avec l'approbation du Conseil du Trésor, le conseil d'administration peut fixer le montant ou le mode de calcul des redevances à verser – b) pour rendre disponibles, notamment par vente ou octroi de licence, les droits d'auteur, marques de commerce ou droits de propriété analogues détenus par l'École ou placés sous son administration ou son contrôle.

Organisation et responsabilisation

Les activités de l'École contribuent à un seul et unique résultat stratégique, celui de s'assurer que les fonctionnaires ont accès à l'apprentissage commun dont ils ont besoin pour servir efficacement le Canada, les Canadiens et les Canadiennes. La figure ci-dessous présente les principaux éléments de l'organisme.



SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Sous-activité Apprentissage en ligne

L'École élabore et met en œuvre de nouvelles méthodes d'apprentissage dont l'apprentissage assisté par ordinateur et l'apprentissage à distance (p. ex. la diffusion Web et les vidéoconférences), dans le cadre de sa sous-activité consacrée à l'apprentissage en ligne. Campusdirect (www.campusdirect.gc.ca) consiste en un projet pilote qui s'étend sur trois ans visant à concevoir une infrastructure de l'apprentissage en ligne à l'échelle de la fonction publique. Lancé le 28 avril 2003, l'outil d'apprentissage en ligne de l'École est maintenant accessible à plus de 140 000 apprenants des administrations fédérale et provinciales. Accessible au moyen d'une licence institutionnelle ou d'un abonnement individuel d'un an, Campusdirect offre un accès illimité à plus de 150 cours dans sa bibliothèque de cours en ligne, y compris des cours grand public de sources variées et des cours conçus spécialement pour les employés de la fonction publique.

Résultat prévu	Moyens
Nombre de cours de Campusdirect suivis et nombre de programmes comportant un volet d'apprentissage en ligne.	Degré suivant lequel les nouvelles connaissances, données et expertises améliorent la portée des services de l'École et l'utilisation rationnelle de son savoir.

Quelques accomplissements en 2004-2005 :

- en janvier 2005, conception, élaboration et lancement du Centre de ressources d'apprentissage en ligne sur la LMFP – au 31 mars, 35 000 personnes avaient consulté le site pour y trouver des renseignements précis sur la LMFP et sur les cours ou activités en rapport avec la LMFP et les calendriers connexes, de même que des liens vers les sites de nos partenaires où l'on trouve, entre autres, les politiques, les directives et les lignes directrices relatives à la LMFP⁸;
- enregistré d'une base de 9 247 abonnés en décembre 2004, un total de 21 705 cours étant suivis et 45 209 autres cours étant ajoutés aux plans d'apprentissage individuels;
- commentaires positifs des participants aux groupes de consultation quant à l'inclusion de la bibliothèque de cours en ligne au module *L'essentiel pour des nouveaux gestionnaires* – il s'agit ici d'un excellent exemple de l'engagement de l'École face à l'apprentissage hybride;
- reconnaissance internationale de la part du Mexique, de la Chine et du Brésil et, aujourd'hui, de la part du Commonwealth of Learning, organisme établi en 1988 par les 48 pays appartenant au Commonwealth britannique.

Le Centre de ressources d'apprentissage sur la LMFP est une composante de la stratégie de l'apprentissage élaborée et soutenue grâce à un partenariat entre l'EFPC, l'AGRHFP, le SCT et la Commission de la fonction publique en vue de l'entrée en vigueur de la LMFP et de sa mise en œuvre continue. Pour plus de détails, consultez le site www.myschool-monecole.gc.ca/psma-lmfp/index_f.html.

En 2004-2005, le Centre de formation linguistique a continué de fonctionner à plein régime en desservant une population de 5 295 étudiants dont les deux tiers ont reçu leur formation en région. Un tiers de la formation globale offerte était obligatoire.

Les changements apportés à la politique sur les langues officielles, entrés en vigueur le 1^{er} avril 2004, ont contribué à l'augmentation du nombre de demandes de formation linguistique prescrite par la loi. Par conséquent, la liste d'attente des candidats désireux de recevoir une formation linguistique en 2004-2005 a augmenté de 26 p. 100, passant de 1 150 candidats au début de l'année à 1 445 à la fin de l'année, malgré le nombre accru d'étudiants desservis et les fonds supplémentaires fournis au titre du plan d'action pour les langues officielles. Parallèlement, l'École (*responsable de la formation*) et la Commission de la fonction publique (*responsable des tests linguistiques*), de concert avec l'AGRHFPC (*responsable de la politique sur les langues officielles*) et les cadres supérieurs de divers ministères et organismes, ont mené un examen des services de formation et d'évaluation linguistiques dans la fonction publique. Cet exercice avait pour objectif d'élaborer une vision d'avenir et de déterminer de nouveaux modèles de prestation de services de formation et d'évaluation linguistiques dans la fonction publique. Des recommandations sont prévues au début de l'année 2005-2006.

Résultats	Moyens
Un modèle de prestation de la formation linguistique qui offre des programmes de formation linguistique aux fonctionnaires afin qu'ils puissent se conformer aux exigences linguistiques de leur poste.	Qualité de la formation linguistique et taux de succès des participants aux évaluations de la langue seconde.

Les six centres de formation linguistique de l'École mettent l'accent sur l'élaboration de programmes d'apprentissage et s'emploient à offrir des compétences dans leur deuxième langue officielle aux fonctionnaires qui en ont besoin pour fonctionner dans un milieu de travail bilingue et à offrir aux Canadiens et Canadiennes des services dans la langue officielle de leur choix. En 2004-2005, le Centre de formation linguistique de la région de la capitale nationale et les centres de formation linguistique régionaux ont célébré leur 40^e anniversaire. Au cours de ces quarante ans, plus de 100 000 fonctionnaires ont bénéficié d'un enseignement en langue seconde.

Sous-activité Formation linguistique

- révision des produits rattachés aux 20 programmes d'apprentissage afin de s'assurer que l'on y trouve les références appropriées au Cadre de responsabilisation de gestion et conception d'un tableau de concordance entre les divers éléments du Cadre de responsabilisation de gestion pour l'élaboration des programmes d'études;
- élaboration et distribution d'une brochure faisant état de tous les cours sur le Cadre de responsabilisation de gestion de l'École de la fonction publique du Canada – cet outil a connu une grande popularité car il a facilité aux clients le choix des cours suivant leurs besoins d'apprentissage;
- simplification du fonctionnement et efficacité accrue grâce à l'intégration des anciens centre de perfectionnement en administration publique et centre de perfectionnement professionnel afin de créer, le 1^{er} avril 2005, le Centre de perfectionnement professionnel et en gestion.

- collaboration étroite avec l'AGRHFPC afin de cerner les besoins communs d'apprentissage des fonctionnaires relativement au Cadre de responsabilisation de gestion, ce qui a permis à l'École d'élaborer des produits et des services de formation qui ont répondu à ces besoins;
- élaboration d'un programme fondamental pour tous les cadres dans les secteurs fonctionnels clés, dont la gestion des ressources humaines et des finances⁷;
- réalisation du volet éducatif des programmes généraux de développement de carrière comme le Programme de stagiaires en gestion, le Programme cours et affectations de perfectionnement et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs, et recours accru aux volets éducatifs de ces programmes en les rendant accessibles à l'ensemble des cadres et gestionnaires.

Sous-activités Perfectionnement en administration publique et Perfectionnement professionnel

Ces sous-activités visent essentiellement à aider les fonctionnaires à développer leurs compétences professionnelles ainsi que leurs compétences en gestion et en administration publique. En 2004–2005, la priorité était accordée à l'harmonisation de tous les programmes d'apprentissage et cours avec les besoins communs d'apprentissage de la fonction publique découlant de la LMFP et du Cadre de responsabilisation de gestion.

<p>Renforcement des compétences en gestion et en administration publique des fonctionnaires fédéraux.</p> <p>Renforcement de la formation axée sur les compétences générales et les compétences professionnelles particulières au sein de la fonction publique et des collectivités fonctionnelles en particulier.</p>	<p>Commentaires des participants quant au degré suivant lequel la formation axée sur les compétences en gestion ou en administration publique leur a permis de renforcer leurs compétences dans ces domaines.</p> <p>Degré suivant lequel les participants pensent être en mesure d'appliquer à leur travail les compétences qu'ils ont acquises.</p>
<p>Renforcement des compétences en gestion et en administration publique des fonctionnaires fédéraux.</p> <p>Renforcement de la formation axée sur les compétences générales et les compétences professionnelles particulières au sein de la fonction publique et des collectivités fonctionnelles en particulier.</p>	<p>Commentaires des participants quant au degré suivant lequel les cours ont renforcé leurs compétences générales et propres au poste pour ce qui est des aspects visés par le cours suivi.</p> <p>Degré suivant lequel les participants pensent être en mesure d'appliquer à leur travail les compétences qu'ils ont acquises.</p>

Notons entre autres les accomplissements suivants en 2004–2005 :

⁷ Un atelier inaugural destiné aux cadres de la haute direction sur la gestion et les responsabilités financières a été présenté en mars 2005. Conçu exclusivement pour les sous-ministres, les sous-ministres délégués et les sous-ministres adjoints, cette séance d'information a traité des responsabilités et des pouvoirs financiers. Un atelier du même type sur la gestion et les responsabilités en matière de ressources humaines est actuellement en cours d'élaboration pour 2005.

- en harmonie avec la stratégie générale de marketing et de rayonnement, mettre sur pied des activités intégrées de marketing et de développement afin de promouvoir l'École et les cours et produits qu'elle offre;
- collaborer avec les organismes centraux pour réaliser l'examen complet de la formation en langues officielles afin d'élaborer une approche moderne.

Sous-activité Leadership et développement de carrière

Le défi pour la fonction publique du Canada consiste à créer un contexte où l'on retrouve des cadres et des gestionnaires qui sont de remarquables leaders animés du désir de servir le Canada, les Canadiens et les Canadiennes. La sous-activité Leadership et développement de carrière vise essentiellement à aider les fonctionnaires à perfectionner leurs compétences en leadership et appuie le développement de carrière dans la fonction publique. Les cours sont structurés autour de trois thèmes : les cours fondamentaux qui visent à aider les cadres et les gestionnaires de différents niveaux à développer leurs compétences en leadership, les cours de leadership axés exclusivement sur le changement dans le contexte de la fonction publique et les cours axés sur les stratégies, qui portent essentiellement sur le leadership nécessaire à la mise en œuvre de stratégies spécifiques de la fonction publique.

Résultat prévu	Renforcement des compétences en leadership des gestionnaires de la fonction publique fédérale.
Apprécié	<p>Commentaires des participants quant au degré suivant lequel le cours ou la composante d'apprentissage a renforcé leurs compétences en leadership.</p> <p>Degré suivant lequel les participants pensent être en mesure d'appliquer à leur travail les compétences qu'ils ont acquises.</p>

En 2004–2005, la sous-activité Leadership et développement de carrière a accompli les tâches suivantes :

- réaménagement des programmes d'apprentissage destinés aux cadres de la haute direction, en fonction des programmes structurés d'apprentissage proposés aux cadres supérieurs d'autres grands organismes;
- extension des programmes d'apprentissage aux sous-ministres et aux sous-ministres adjoints et, de concert avec le Bureau du Conseil privé, élaboration des programmes à l'intention des ministres, des chefs d'organismes et des cadres supérieurs nommés dans des ministères et organismes et provenant de l'extérieur de la fonction publique⁶;

⁶ Par exemple, le nouveau Programme d'orientation et d'apprentissage continu à l'intention des chefs d'organismes fédéraux (COF) a été offert pour la première fois en février 2005. Ouvert à tous les chefs d'organismes fédéraux, qu'ils soient nouvellement nommés ou qu'ils aient déjà acquis une solide expérience à la tête d'un organisme fédéral, ce cours d'une durée de deux jours porte sur les rouages du gouvernement, le contexte de gestion propre aux organismes fédéraux et les responsabilités des COF. Le Programme comporte également une discussion entre pairs sur les pratiques exemplaires et les défis que pose la direction d'un organisme.

Avec la création de l'École le 1^{er} avril 2004, les régions ont dû mettre en œuvre d'importants changements afin de simplifier leur organisation et de renforcer l'engagement de l'École de la fonction publique du Canada à l'égard d'un *ministère unique* et d'une *mission unique*. Les régions étaient aussi aux premières lignes en 2004-2005 alors qu'on mettait en œuvre les occasions d'apprentissage découlant de la LMFP. Notons les accomplissements majeurs suivants :

Région de l'Atlantique	<ul style="list-style-type: none"> ■ début des négociations en vue d'établir des partenariats dans les quatre provinces de l'Atlantique; ■ approbation du projet pilote de prestation de services, <i>Entente de partenariat d'apprentissage avec l'I.-P.-E.</i>, en février 2005; ■ établissement de partenariats et de protocoles d'entente visant à rendre les cours plus accessibles et plus abordables.
Région du Québec	<ul style="list-style-type: none"> ■ projet pilote d'apprentissage communautaire visant à réduire les frais d'inscription et de voyage de 200 gestionnaires.
Région de l'Ontario	<ul style="list-style-type: none"> ■ sondage auprès des fonctionnaires fédéraux afin de cerner leurs besoins d'apprentissage et d'en favoriser une meilleure compréhension; ■ feed-back obtenu à deux séances du forum régional sur l'apprentissage ayant fait ressortir l'importance de l'École et de son rôle au sein de la collectivité ministérielle dans la région; ■ organisation d'une activité d'apprentissage liée au Cadre de responsabilisation de gestion à l'intention de 60 participants de divers ministères.
Région des Prairies	<ul style="list-style-type: none"> ■ recherche d'occasions de partenariat régionales et signature d'un protocole d'entente (renégociation, renouvellement ou prolongation) avec trois établissements d'enseignement postsecondaire pour la formation linguistique; ■ collaboration avec des clients afin de rendre les occasions d'apprentissage aussi économiques que possible en favorisant la coopération au sein des ministères et entre eux et en encourageant les ministères à fournir des locaux, des coanimateurs, etc., réduisant ainsi les frais que doivent déboursier les clients.

Centres de leadership et d'apprentissage

Le groupe des Centres de leadership et d'apprentissage se compose des sous-activités Leadership et développement de carrière, Perfectionnement et administration publique, Perfectionnement professionnel et Formation linguistique. Les Centres de leadership et d'apprentissage travaillent en étroite collaboration pour :

- aider l'employeur à cerner les besoins communs d'apprentissage de la fonction publique et à y répondre;
- appuyer l'AGRHFP dans sa mise en œuvre des dispositions de la LMFP;
- aider à réviser les programmes de l'École, à rationaliser les cours offerts actuellement et à élaborer un ensemble nouveau et intégré de cours et de produits;
- établir des partenariats et mettre en œuvre des méthodes d'apprentissage nouvelles et hybrides en vue d'améliorer l'efficacité et la portée des activités d'apprentissage de l'École;

Résultat prévu	Activités d'apprentissage accessibles en région
Mesure	Nombre d'activités d'apprentissage offertes dans les régions et taux de participation et degré suivant lequel elles sont adaptées aux besoins des participants. Commentaires des participants.

En 2004-2005, l'École a nommé un représentant régional dans chaque province et territoire. Ces représentants tissent des liens et sont le premier point de contact de l'École à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Parmi leurs principales responsabilités, notons :

- la participation à des réunions régionales avec le Conseil fédéral et les groupes d'intervenants qui se concentrent sur l'apprentissage et le perfectionnement dans la fonction publique. Les représentants aident aussi à évaluer les besoins d'apprentissage;
- l'organisation de réunions régionales du Forum pancanadien des apprenants qui regroupe des représentants de la fonction publique fédérale provenant de divers réseaux, organismes et collectivités.

L'École compte huit bureaux régionaux situés à Halifax, Moncton, Québec, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Ces bureaux régionaux offrent tous les produits et services d'apprentissage de l'École, y compris le développement de produits et services sur mesure, à l'intention des fonctionnaires fédéraux partout au pays.

Sous-activité Prestation de services en région

- Renforcement continu des pratiques de gestion de l'École de la fonction publique du Canada reposant sur une initiative visant à établir un nouveau modèle de gestion pour l'École qui englobe l'élaboration d'un processus administratif, le suivi du temps et l'établissement des coûts pour s'assurer que nos produits et services d'apprentissage sont accessibles et abordables.
- Soutien à l'organisation à l'échelle nationale de 22 activités d'apprentissage relatives à la mise en œuvre de la LMFP destinées à plus de 2 100 fonctionnaires, de séances d'information sur la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de séances de consultation ainsi que d'importantes séances sur le Cadre de responsabilisation de gestion à Montréal et à Toronto de même qu'à Atlanticom au Nouveau-Brunswick.
- Tenue d'un Forum pancanadien des apprenants en octobre 2004, lequel a permis aux apprenants et aux représentants des régions d'exprimer leurs opinions sur la manière de mieux répondre aux besoins d'apprentissage de la fonction publique fédérale (www.myschool-monecole.gc.ca/events/special/pancan/index_f.html).
- Edouard; de plus amples renseignements sur l'Entente sont fournis à www.myschool-monecole.gc.ca/about/newsletters/mar_05_f.html.

Combattants Canada, le Collège Holland, l'Université de l'I.-P.-E., le gouvernement de l'Île-du-Prince-Edouard afin d'offrir des services d'apprentissage accessibles, abordables et pertinents à tous les fonctionnaires de l'Île-du-Prince-Edouard; de plus amples renseignements sur l'Entente sont fournis à

- la prestation de services d'apprentissage pertinents, accessibles et abordables
 - l'établissement continu de partenariats et la mise en œuvre d'un réseau de prestation de services province par province qui répond aux besoins d'apprentissage des fonctionnaires fédéraux partout au Canada;
 - la tenue de consultations continues visant à cerner ou à confirmer les besoins d'apprentissage des apprenants et à cibler les initiatives de communication et de marketing de l'École.
- Les services d'apprentissage ont beaucoup accompli en 2004-2005. Cependant, des retards dans les projets en cours, par exemple l'achèvement du système d'inscription des apprenants et du site Web de l'École et l'harmonisation de nos plates-formes de technologie et de gestion de l'information ont eu des répercussions importantes sur les activités de l'École de même qu'une incidence sur notre capacité, d'une part, d'éveiller l'intérêt des apprenants et de mieux les sensibiliser aux produits et services offerts par l'École et, d'autre part, d'accélérer le processus d'inscription. L'atteinte de ces objectifs constitue une priorité notée dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006 de l'EFPC.
- Les pages suivantes font état des résultats obtenus en 2004-2005 par sous-activité de programme.

Sous-activité Services à la clientèle

Les services à la clientèle constituent pour l'École le pivot de sa gestion des relations générales avec les clients et de l'établissement d'une relation continue avec les apprenants. Ces services sont le principal point de contact avec l'École pour les ministères, les régions, les collectivités, les clients internationaux et les apprenants. Ils se concentrent sur la poursuite des possibilités de partenariats, donnent aux clients leur mot à dire au sein de l'École et veillent au transfert du savoir.

Résultats prévus	Atteints
Service rapide et accessible offert aux personnes qui s'inscrivent aux cours, aux participants à des activités spéciales et aux ministères clients.	Degré suivant lequel l'École offre un accès à guichet unique à ses clients pour l'obtention de conseils ou d'information sur les stratégies d'apprentissage et les investissements, les cours et l'apprentissage personnalisé, les inscriptions, la confirmation de l'inscription et le paiement.
	Satisfaction de la clientèle vis-à-vis du service.

Quelques accomplissements majeurs en 2004-2005 :

- Conclusion du partenariat ayant permis la conception et l'exécution de la série La gouvernance autochtone au Canada : défis et perspectives.
- Dans le cadre de la stratégie régionale d'établissement d'un réseau de prestation de services province par province pour les produits et services de l'École, établissement à titre de projet pilote d'un partenariat de prestation de services au titre de l'Entente de partenariat d'apprentissage avec l'I.-P.-E. en février 2005, lequel est une collaboration entre le Conseil fédéral de l'Île-du-Prince-Édouard, Anciens

Gestion de la prestation des services d'apprentissage

Afin que la population du Canada soit servie par une fonction publique moderne, de grande qualité, bien gérée et professionnelle, les fonctionnaires doivent avoir accès à des outils d'apprentissage qui les doteront des connaissances, des compétences et des aptitudes voulues pour la gestion et l'administration d'une fonction publique moderne.

Par l'entremise de ses centres de leadership et de perfectionnement professionnel, de perfectionnement professionnel, de perfectionnement en administration publique et de formation linguistique, l'École gère la prestation d'un large éventail de services d'apprentissage fondés sur les résultats pour répondre aux besoins communs d'apprentissage des fonctionnaires. Les centres offrent des conseils éclairés aux ministères et aux organismes sur l'élaboration de stratégies d'apprentissage et sur la façon de créer un contexte propice à l'apprentissage.

Réseau	Prestation de services d'apprentissage qui procureront aux fonctionnaires le savoir, les compétences et les aptitudes voulus pour la gestion et l'administration d'une fonction publique moderne.
Résultat	Degré suivant lequel les produits et services d'apprentissage sont conformes aux attentes du gouvernement par rapport à la gestion d'une fonction publique moderne, aux compétences en leadership au sein de la fonction publique et aux priorités gouvernementales.

Ressources financières

Dépenses prévues	Autorisations	Dépenses réelles
74 182 \$	78 680 \$	70 597 \$

1 Les ressources financières englobent les montants destinés aux services centraux qui ont été répartis entre les deux secteurs de programmes de l'École. Il est à noter également que les autorisations pour 2004-2005 comprennent les fonds supplémentaires obtenus pour la formation visant à soutenir la mise en œuvre de la Loi sur la modernisation de la fonction publique.

Ressources humaines

Prévues	Autorisations	Réelles
538 ETP	657	119

Cette activité de programme est essentielle à la reconnaissance de l'École en tant que centre d'expertise fédéral et chef de file dans le domaine des services et des produits d'apprentissage qui répondent aux besoins communs des fonctionnaires. En 2004-2005, les services d'apprentissage ont mis l'accent sur les transformations essentielles afin que les produits et services de l'École respectent les calendriers de mise en œuvre de la LMFP et sur le lancement initial des activités d'apprentissage commun. Les services d'apprentissage appuient les priorités de l'École axées sur :

Résultat prévu	Demeurer à la fine pointe du savoir en matière de pratiques exemplaires dans les secteurs publics du monde et contribuer à la reconnaissance internationale de l'École en tant que principal organisme d'apprentissage dans le secteur public.
Mémoire	Le nombre et la nature des protocoles d'entente conclus avec des organisations sœurs et d'autres organisations internationales clés. Les projets en cours visant à aider à positionner la fonction publique canadienne dans le monde et à accroître la capacité des secteurs publics d'autres pays.

On a continué d'établir des liens de recherche actifs avec les établissements et les réseaux d'administration publique dans le monde, de façon à accroître la capacité de recherche de l'École dans les domaines de l'administration publique et de la gouvernance. On a renforcé les liens avec la Commonwealth Association for Public Administration and Management, l'International Institute of Administrative Sciences et l'Organisation pour la coopération et le développement économiques du Canada. On a remis à plus tard le lancement du projet conjoint de recherche initial prévu pour 2004-2005.

Sous-activité du programme de recherche internationale

- le lancement de la nouvelle édition du Programme de stages pour employés de la fonction publique fédérale de l'année universitaire 2005-2006;
- l'affectation d'un cadre supérieur au rôle de mentor auprès d'étudiants dans le cadre du Programme de mentorat des jeunes boursiers en administration publique, qui encourage ces derniers à envisager une carrière dans la fonction publique.

Les autres réalisations en 2004-2005 sont :

En 2004-2005, l'École a élaboré une stratégie pour renforcer ses relations avec les collèges communautaires. On a exploré des possibilités de partenariats avec des collèges communautaires d'un peu partout au Canada. Cependant, en raison de pressions financières et de l'urgence de mettre sur pied le réseau de prestation des services province par province, on a informé les collèges communautaires que l'École ne pouvait donner suite aux protocoles d'entente et au projet pilote planifié. L'École s'engage à collaborer avec les collèges communautaires, mais on conservera l'approche plus régionale adoptée par les représentants régionaux afin de poursuivre les efforts de l'École visant à accroître la représentation régionale.

L'École a organisé le 18^e Séminaire annuel à l'intention des universitaires et le deuxième Symposium EFPC/ACPA (École de la fonction publique du Canada et Association canadienne des programmes en administration publique). Le Séminaire universitaire, qui rassemble des chercheurs et des enseignants universitaires spécialisés en administration publique, favorise les discussions sur les développements, les changements et les innovations dans la fonction publique du Canada. Le Séminaire a présenté la conférence annuelle Manion. D^r Jorge Castañeda, ancien ministre mexicain des Affaires étrangères et candidat à la présidence en 2006, a parlé de l'Amérique du Nord au XXI^e siècle. Le Symposium EFPC/ACPA permet de discuter des enjeux auxquels fait face la fonction publique du Canada et offre aux membres de l'ACPA l'occasion d'informer les spécialistes des nouveaux développements dans la discipline de l'administration publique.

Le programme de recherche sur l'apprentissage et le leadership de 2004-2005 est axé sur la formation linguistique afin d'appuyer les efforts déployés par l'École pour élaborer de nouveaux outils et d'autres approches de formation. Le Centre de formation linguistique a entrepris des travaux de recherche dans ce domaine. En outre, on a mené une évaluation du cours vedette de l'École sur la promotion de la diversité et de l'équité d'emploi, intitulé *La diversité : vision et action*. On peut trouver plus d'information sur le cours à l'adresse <http://www.myschool-monecole.gc.ca/diversity/vision_action/index_f.html>. Les résultats de l'évaluation du cours seront présentés sur le site Web de l'École cet automne.

Sous-activité du programme Collaborateurs émérites invités

L'École bénéficie du savoir et de l'expertise de personnes de grande expérience provenant du secteur public, du milieu universitaire et du secteur privé qui collaborent à des projets de recherche et à des activités liées aux priorités de l'École. Les collaborateurs émérites peuvent accroître leurs connaissances tout en enrichissant l'École par leurs recherches, leurs études et leur enseignement.

Résultat prévu	Mesure
Contributions à de nouvelles recherches ou initiatives d'apprentissage.	Nombre de nouvelles initiatives mises de l'avant (y compris les efforts de collaboration et les contributions liées à d'autres parties de l'École) et la rétroaction des participants.

En 2004-2005, les collaborateurs émérites invités ont continué le travail déjà commencé sur les relations canado-américaines – perspective d'apprentissage et de gouvernance – et sur le nouveau cadre de responsabilisation de gestion et la fonction de contrôleur moderne.

L'École a restructuré le programme des collaborateurs émérites en 2004-2005 afin d'attirer des candidats d'un groupe élargi de cadres supérieurs.

Sous-activité du programme Universités et collèges communautaires

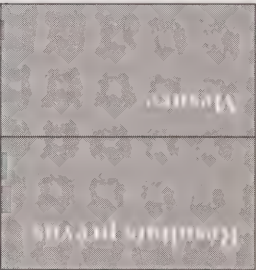
La relation entre l'École et les universités comprend quatre éléments clés : la création de chemins d'accès à l'apprentissage entre la fonction publique et les écoles et programmes canadiens en administration publique, le renforcement des liens de recherche, l'établissement de liens avec les facultés d'administration publique et la planification de la relève, et l'encouragement de la discussion entre les cadres supérieurs et les membres du milieu de l'enseignement.

Résultat prévu	Mesure
Initiatives pour renforcer les programmes d'administration publique dans les universités et les collèges communautaires.	Nombre et nature des protocoles d'entente de partenariat et d'accréditation conclus.

d'apprentissage commun et de perfectionnement des fonctionnaires, des spécialistes fonctionnels et des groupes aux pratiques communes.

Sous-activité du programme de recherche

L'École dirige des travaux de recherche et d'analyse, et publie des documents sur des thèmes liés à l'administration publique, à la gestion du secteur public, à la gouvernance, à l'apprentissage et au leadership. Cette recherche est élaborée par un réseau de partenariats internationaux et nationaux. Ses résultats contribuent directement à répondre aux priorités de l'École en ce qui concerne les besoins communs de la fonction publique en matière d'apprentissage et la recherche de possibilités de partenariat.

	<p>Les produits de recherche sont utilisés dans la fonction publique et les groupes d'administrateurs publics, et sont intégrés à l'interne pour renforcer les programmes et les nouvelles méthodes et initiatives d'apprentissage élaborées par l'EFPC.</p> <p>Le nombre de produits de recherche distribués et la rétroaction des utilisateurs, y compris la mesure dans laquelle les produits de la recherche ont été intégrés au programme.</p>
---	---

On peut trouver la liste des publications de recherche – par secteur d'activités et par sujet – à l'adresse <http://www.myschool-monecole.gc.ca/Research/publications/index_f.html>.

Recherche-action

La recherche-action regroupe des spécialistes, des universitaires et des experts pendant une brève période pour traiter de questions d'un intérêt immédiat pour les gestionnaires. Ces projets fournissent rapidement des connaissances de pointe qui peuvent être appliquées en milieu de travail et intégrées à l'apprentissage en classe, aux événements d'apprentissage et aux produits d'apprentissage en ligne de l'EFPC. En 2004–2005 :

- on a publié deux articles de recherche-action sur la gestion des relations canado-américaines;
- on a organisé deux tables rondes de recherche-action sur la créativité et la mémoire organisationnelle.

On a reporté deux projets de recherche-action en raison de contraintes de l'appui à la recherche et d'autres priorités.

Recherche sur la gouvernance

Le programme de recherche sur la gouvernance de l'École a commencé en novembre 2002. Il s'agit d'un programme continu et pluriannuel dont le contenu enrichit directement les programmes d'apprentissage de l'École. On a publié le document intitulé *Le défi de l'horizontalité : ministères responsables, organismes centraux et leadership*, en 2004-2005. D'autres publications, parues à l'été 2005, portent sur le modèle canadien de la fonction publique, la modernisation de l'obligation de rendre des comptes du gouvernement et les pratiques comparatives judiciaises dans la gestion publique.

- la mise en œuvre d'un processus d'évaluation par les apprenants (niveau 1 – réaction) et d'un centre de rétroaction des clients, et l'élaboration d'une base de données pour trouver, extraire et diffuser de l'information qualitative sur les programmes;
- l'évaluation d'une approche d'apprentissage mixte de la conception et de l'élaboration des produits d'apprentissage, afin de mieux répondre aux besoins
- la poursuite des travaux pour fusionner les composantes de la bibliothèque des différents campus de l'EFPC et pour uniformiser la gestion de l'information de l'École, en améliorant sa conformité à la gestion préconisée par la politique du gouvernement sur l'information, par la création d'un système intégré de classification de dossiers;
- l'examen et la mise à jour des politiques de l'EFPC sur la propriété intellectuelle et le droit d'auteur, et l'élaboration d'un cadre et de lignes directrices pour leur mise en œuvre;
- la contribution, avec les partenaires de portefeuille, à la formation de comités de travail chargés de soutenir l'élaboration d'un nouveau cadre d'apprentissage, notamment la définition de la formation requise, des auditoires, des rôles et des responsabilités;
- la conception et la mise à l'essai d'un système d'information de gestion intégrée pour tous les secteurs d'activités de l'EFPC, afin de surveiller le rendement relatif à la mise en œuvre des produits, à la participation des clients et aux résultats financiers et qualitatifs;
- le partenariat avec le SCT, l'AGRHFPC et d'autres parties intéressées afin de définir et vérifier les besoins communs en matière d'apprentissage, dans la région de la capitale nationale et les autres régions;
- la contribution, avec les partenaires de portefeuille, à la formation de comités de travail chargés de soutenir l'élaboration d'un nouveau cadre d'apprentissage, notamment la définition de la formation requise, des auditoires, des rôles et des responsabilités;
- la conception et la mise à l'essai, avec Justice Canada, d'un processus pour aider les organismes à élaborer les plans de mises en œuvre de la LMFP et pour changer les approches de gestion et les stratégies d'apprentissage;
- le commencement de l'examen de tous les produits d'apprentissage actuels pour s'assurer qu'ils sont compatibles et conformes à la LMFP et la révision de ceux qui comprennent certaines composantes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de la Loi sur la gestion des finances publiques, avant la mise en vigueur de la LMFP le 1^{er} avril 2005.

Apprentissage commun

participants, un grand symposium intitulé *La LMFP « en action » : focus sur la mise en œuvre*, en janvier 2005, pour 540 participants, et plusieurs rencontres de sous-ministres, de sous-ministres adjoints et de dirigeants d'organismes;

- la création et le lancement du Centre des ressources d'apprentissage en ligne de la LMFP, en janvier 2005. Le 31 mars, 35 000 personnes avaient visité le site pour obtenir des renseignements précis et des précisions sur des cours et des activités spéciales et leur calendrier, pour trouver les liens avec les sites de nos partenaires et pour consulter, entre autres, les politiques et les lignes directrices de la LMFP;

la conception, l'élaboration et la mise à l'essai, avec Justice Canada, d'un processus pour aider les organismes à élaborer les plans de mises en œuvre de la LMFP et pour changer les approches de gestion et les stratégies d'apprentissage;

- le commencement de l'examen de tous les produits d'apprentissage actuels pour s'assurer qu'ils sont compatibles et conformes à la LMFP et la révision de ceux qui comprennent certaines composantes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de la Loi sur la gestion des finances publiques, avant la mise en vigueur de la LMFP le 1^{er} avril 2005.

- la publication d'articles de recherche clés, notamment *Gestion des relations canado-américaines*, qui a servi de fondement à un voyage d'études des dirigeants principaux.

L'École a collaboré étroitement avec ses partenaires, le SCT et l'AGRHFPC, du début à la fin de l'exercice 2004-2005, afin de préciser les besoins en matière d'apprentissage commun dans la fonction publique et de définir son mandat pour ce qui est de répondre aux besoins des fonctionnaires fédéraux dans ce domaine. Ce travail est essentiel au positionnement futur de l'École, à l'élaboration de nouvelles activités d'apprentissage plus pertinentes, accessibles et à prix abordable, et à la mise en œuvre d'un nouveau modèle de gestion qui contribuera à la viabilité des opérations de l'École.

Voici une description des résultats obtenus en 2004-2005 par sous-activité de programme.

Sous-activité Gestion du savoir

La gestion du savoir est essentielle au positionnement futur de l'École. En collaborant avec le SCT, l'AGRHFPC, d'autres parties intéressées et des collèges de l'École, celle-ci vise à offrir un programme d'apprentissage commun reconnu qui soutient les responsabilités résultant du Cadre de responsabilisation de gestion, des compétences en leadership et des priorités gouvernementales. Le succès du programme est évalué en fonction de l'atteinte des objectifs d'apprentissage de l'ensemble de la fonction publique.

Résultats prévus	Réalisation
Un système du savoir et d'information bien géré pour soutenir le processus décisionnel et l'élaboration de méthodes d'apprentissage efficaces.	Mesure dans laquelle les nouvelles connaissances, informations et expertises augmentent l'étendue des services de l'École et l'utilisation efficace de son savoir.

Mise en œuvre de la LMFP

En 2004-2005, l'EFPC a mis en œuvre la phase 1 de sa stratégie d'apprentissage conçue et élaborée en collaboration avec ses partenaires pour la mise en œuvre de la LMFP :

- l'analyse des besoins d'apprentissage pour la mise en œuvre de la LMFP afin de cibler les populations appropriées (été et automne 2004);
- la conception et l'élaboration de trois produits d'apprentissage de base et ministériel en salle de classe sur la LMFP, afin de veiller à ce que les groupes visés de professionnels en ressources humaines, de gestionnaires et d'agents négociateurs aient un aperçu des compétences habilitantes requises pour respecter l'esprit et le but du projet de modernisation et les connaissances de base concernant leur rôle et leurs responsabilités dans la cadre de la nouvelle loi;
- la prestation de ces trois produits d'apprentissage de la LMFP à environ 1 300 apprenants dans la région de la capitale nationale et dans l'ensemble du Canada entre février et mars 2005;
- la conception et l'élaboration d'activités de participation, notamment les conférences intitulées *Mise en œuvre de la nouvelle LEFP : se concentrer sur la dotation* pour 870

La présente section décrit le rendement de l'École en 2004–2005 et ses contributions à l'atteinte du résultat stratégique. Le cadre utilisé pour le rapport est l'architecture des activités des programmes de l'EFPC.

Résultat stratégique

Les fonctionnaires participent à des activités d'apprentissage commun pour servir efficacement le Canada, les Canadiens et les Canadiennes.

Activités de programme

Elaborer, gérer et diffuser des produits du savoir

Grâce à ses centres de connaissances et de recherche, l'École élabore, gère et diffuse des produits de pointe afin de remplir son mandat et d'être reconnue internationalement comme centre d'expertise dans les domaines de l'administration publique, de la gestion du secteur public et de l'apprentissage des adultes.

Ce programme soutient les priorités et les plans en réalignant les produits d'apprentissage afin d'atteindre un meilleur équilibre entre les possibilités offertes aux gestionnaires, aux spécialistes fonctionnels, aux nouveaux employés de la fonction publique et aux fonctionnaires en général, et de mettre en œuvre un nouveau modèle de gestion qui répond mieux aux besoins des apprenants et du gouvernement qu'ils servent.

Ressources financières

Dépenses prévues	Autorisations	Dépenses réelles
3 386 \$	6 914 \$	8 851 \$

Les ressources financières comprennent les montants des services centraux ministériels répartis entre les deux activités de programme de l'École. Il faut noter que les autorisations de 2004-2005 englobent des fonds supplémentaires alloués à la formation pour soutenir la mise en œuvre de la Loi sur la modernisation de la fonction publique.

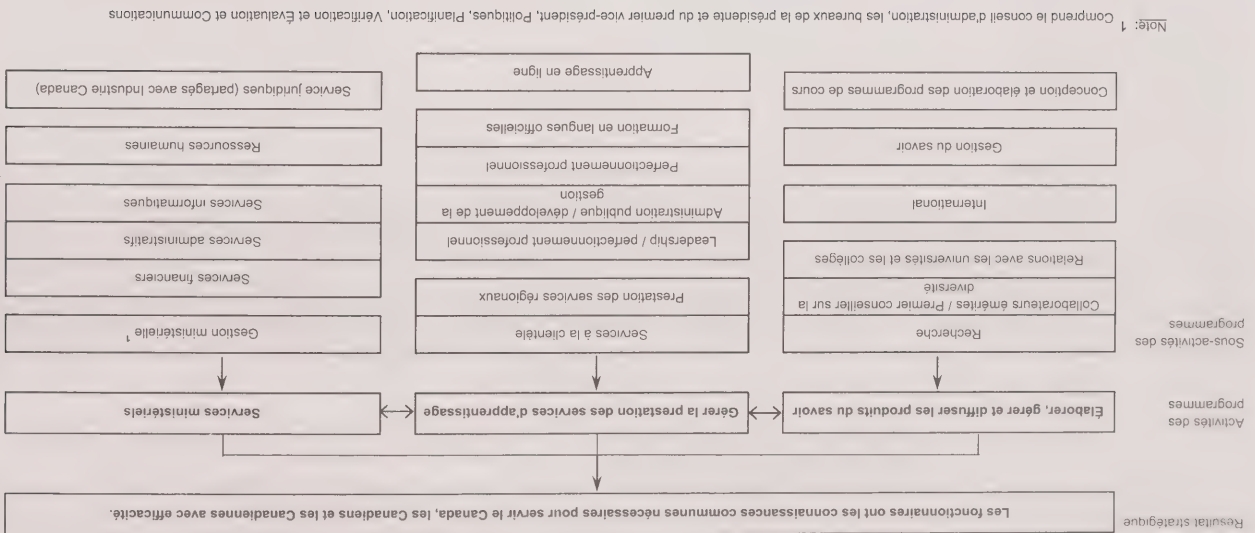
Ressources humaines

Revenus	Autorisations	Réelles
62 ETP	76	14

Parmi les réalisations majeures en 2004–2005, il y a :

- le travail détaillé accompli avec le SCT et l'AGRHFPC afin de mettre en œuvre la LMFP et d'élaborer le programme d'apprentissage commun de l'employeur;
- l'évaluation continue du programme afin d'harmoniser ce programme et les services de l'École avec les besoins en matière d'apprentissage commun dans la fonction publique;

**SECTION II –
ANALYSE DU RENDEMENT
PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE**



Le détail des données sur l'EFPC dans le Rapport ministériel sur le rendement de 2004-2005 est basé sur l'architecture des activités des programmes (AAP). Le tableau ci-dessous montre la structure de reddition de comptes en fonction des engagements exprimés dans le Rapport sur les plans et les priorités et des secteurs d'activités des rapports précédents de 2004-2005.

2004 - 2005			
Développer, gérer et distribuer des produits du savoir	Gérer la prestation de services	Total	s.o.
Priorités/ Engagements en 2004-2005	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accent mis sur l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recherche de partenariats ■ Accent mis sur l'apprentissage ■ Donner voix au chapitre aux clients de l'EFPC 	000 \$
	000 \$	000 \$	
Information financière connexe ⁵	6 028	23 313	29 341
Budget principal des dépenses	3 386	74 182	77 568
Dépenses prévues	6 914	78 680	85 594
Autorisations	8 851	70 597	79 448
Dépenses réelles			

Le diagramme ci-dessous présente l'architecture des activités des programmes de l'EFPC pour 2004-2005. À des fins de planification et de reddition de comptes, la structure de l'architecture des activités des programmes fournit un moyen plus cohérent et systématique de mettre en relation les résultats attendus, les activités clés de l'EFPC, les ressources utilisées et les résultats obtenus. Au fil de l'évolution de l'EFPC et de l'accomplissement de son mandat qui est de répondre aux besoins d'apprentissage communs de la fonction publique, les travaux se poursuivront pour élaborer son modèle d'activité et mieux rattacher les sous-activités décrites dans l'architecture des activités des programmes approuvée par l'EFPC. On travaillera également à l'élaboration des mesures de rendement associées aux résultats prévus en fonction de l'architecture des activités des programmes. Comme on l'a indiqué précédemment, l'harmonisation des systèmes et de l'infrastructure n'a pas progressé au même rythme que le développement de l'organisation, et de nombreuses données nécessaires à l'évaluation du rendement ne sont pas encore disponibles.

⁵ Ces chiffres sont expliqués plus en détails au **Tableau 3, Articles votés et législatifs**. Bref, les différences proviennent du fait que les chiffres du Budget principal des dépenses sont basés sur l'ancien Centre canadien de gestion, alors que les dépenses prévues, les autorisations totales et les dépenses réelles sont basées sur la structure complète de l'EFPC.

En résumé, le soutien accordé par l'EFPC aux objectifs du gouvernement du Canada en matière d'apprentissage commun pour la fonction publique contribue au respect des engagements décrits dans *Le rendement du Canada 2004* (www.tbs-sct.gc.ca/report/govre/04/cp-rc_f.asp). L'EFPC, avec ses partenaires de portefeuille et d'apprentissage, offre un accès à l'apprentissage commun et à l'acquisition d'expériences essentielles à des pratiques éthiques, à un processus décisionnel basé sur des faits et à un fonctionnement efficace de l'appareil gouvernemental.

<p>Table 1.1.1.1 L'efficacité de la gestion</p>	<ul style="list-style-type: none">■ D'importants changements organisationnels et structurels ont été mis en œuvre et l'infrastructure essentielle des ressources humaines de l'EFPC est maintenant bien établie. Des travaux sont en cours pour rationaliser la structure de l'organisme et la rapprocher davantage de son mandat.■ Des travaux sont en cours pour mettre en œuvre de nouveaux systèmes, processus et infrastructure ministériels.■ On a préparé un plan d'amélioration de la gestion et lancé un examen et une mise à jour en profondeur des politiques de l'EFPC. Des travaux sont en cours pour l'élaboration d'un nouveau cadre financier pour l'organisme. <p>Gérer le changement, bâtir une équipe intégrée et créer une organisation moderne : Le but est de faire en sorte que l'EFPC soit bien structurée et positionnée pour remplir son mandat et arriver aux résultats stratégiques prévus.</p> <ul style="list-style-type: none">■ Le CCG, FPC et FLC ont été intégrés avec succès pour bâtir une équipe axée sur sa mission.■ D'importants changements organisationnels et structurels ont été mis en œuvre et l'infrastructure essentielle des ressources humaines de l'EFPC est maintenant bien établie. Des travaux sont en cours pour rationaliser la structure de l'organisme et la rapprocher davantage de son mandat.■ Des travaux sont en cours pour mettre en œuvre de nouveaux systèmes, processus et infrastructure ministériels.■ On a préparé un plan d'amélioration de la gestion et lancé un examen et une mise à jour en profondeur des politiques de l'EFPC. Des travaux sont en cours pour l'élaboration d'un nouveau cadre financier pour l'organisme.
	<ul style="list-style-type: none">■ Les conseils fédéraux, nos collègues des ministères et des organismes, et des apprenants ont participé à un échange de points de vue sur les besoins d'apprentissage commun des fonctionnaires.■ Un forum pancanadien des apprenants a eu lieu en octobre 2004. Il a fourni aux apprenants et aux régions l'occasion de s'exprimer sur la meilleure façon de répondre aux besoins d'apprentissage de la fonction publique fédérale. <p>Faire en sorte que les clients aient voix au chapitre dans les activités de l'EFPC : Le but est d'établir des réseaux et de donner aux apprenants la possibilité de faire connaître leurs points de vue sur les besoins d'apprentissage tout au long de la première année de fonctionnement.</p>

- mettre en place des mesures relatives à la LMFP :
- élaboration d'une stratégie d'apprentissage comprenant un ensemble de cours en ligne, de conférences, de séminaires et de cours en salle de classe pour aider les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines à mettre en œuvre la LMFP;
 - lancement de la phase I de la stratégie d'apprentissage en décembre 2004 axée sur des éléments clés de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et les modifications à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, entrées en vigueur en mars 2005;
 - coordination, partout au pays, de conférences et d'activités sur la LMFP soutenues par des cours en ligne et en salle de classe conçus pour apporter aux gestionnaires et aux professionnels des ressources humaines une compréhension plus complète du nouveau régime de gestion des ressources humaines;
 - lancement, en mars 2005, de la phase II de la stratégie d'apprentissage axée sur la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, entrée en vigueur en décembre 2005.
- Bien qu'il soit trop tôt pour présenter des rapports sur les résultats des ministères et des organismes, à ce jour, les activités d'apprentissage relatives à la LMFP ont rejoint :
- plus de 2 150 fonctionnaires qui ont participé à des séances d'information des SMA, à des consultations, à des interventions ministérielles locales et à une importante conférence sur la LMFP;
 - plus de 35 000 visiteurs qui ont consulté le Centre de ressources d'apprentissage³ sur la LMFP sur le site Web de l'EFPC;
 - plus de 1 330 gestionnaires et professionnels des ressources humaines de partout au Canada qui ont suivi au moins un des cours suivants : *Responsabilités et obligations relatives à la LMFP* (P101), *Compétences essentielles pour la mise en œuvre de la LMFP* (P102) et *Préparation pour les formateurs de la LMFP* (P103).
- On a examiné les programmes de l'EFPC pour établir un nouveau programme de cours en fonction de la LMFP et des besoins des hauts dirigeants, des gestionnaires, des grappes d'experts (comme en ressources humaines, en finances, en approvisionnement, en gestion du matériel, en gestion de l'immobilier et en gestion de l'information) et des nouveaux fonctionnaires.

3 Le Centre de ressources d'apprentissage en ligne sur la LMFP est une composante de la stratégie d'apprentissage élaborée et soutenue par le partenariat entre l'EFPC, le SCT, l'AGRHHFPC et la Commission de la fonction publique. Le Centre vise à répondre aux besoins d'apprentissage de tous les fonctionnaires pour les préparer à la mise en vigueur et à la mise en œuvre continue de la LMFP. Vous trouverez des détails à l'adresse <http://www.myschool-monécole.gc.ca/psma-lmfp/index_f.htm>.

1 On trouvera des détails supplémentaires à la Section II/sous-activité : Université et collèges communautaires dans Activités de programme : Elaborer, gérer et diffuser des produits du savoir et à la sous-activité : Prestation de services en région dans Activités de programme : Gestion de la prestation des services d'apprentissage. On trouvera des détails supplémentaires à la Section II/sous-activité : Gestion du savoir dans Activités de programme : Elaborer, gérer et diffuser des produits du savoir et aux sous-activités : Service à la clientèle et Prestation de services en région dans Activités de programme : Gestion de la prestation des services d'apprentissage.

Accent mis sur l'apprentissage : Le but est de faire en sorte que nos produits et services d'apprentissage répondent aux besoins d'apprentissage commun de la fonction publique et permettent de réaliser un meilleur équilibre entre le développement du leadership et les habiletés de gestion.

■ Tout au long de 2004-2005, l'EFPC a travaillé en étroite collaboration avec le SCT, l'AGRHFPC et la CFP, ses collègues ministériels et les apprenants pour

Recherche de partenariats : Le but est d'améliorer l'accessibilité de nos produits et débouchés stratégiques qui amélioreront la prestation nationale des services d'apprentissage à chacun des fonctionnaires.

■ Des représentants ont été nommés dans chacune des provinces et chacun des territoires pour établir des relations et fournir des points de contact de base à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

■ En février 2005, un partenariat de prestation a été mis à l'essai dans le cadre de l'entente de partenariat d'apprentissage avec l'I.P.-E., une collaboration entre le PEI Federal Council, Anciens Combattants Canada, le collège Holland, l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard et l'EFPC pour offrir aux fonctionnaires de cette province un enseignement utile, accessible et abordable.

■ Des partenariats locaux et des protocoles d'entente ont été conclus avec les ministères et organismes fédéraux pour que les cours soient plus accessibles et plus abordables.

■ On a élaboré une stratégie et un projet pilote nationaux pour examiner l'offre de cours de perfectionnement professionnel, d'administration publique et de leadership offerts aux fonctionnaires fédéraux par les collèges communautaires. Bien que le projet ait été reporté par suite de contraintes budgétaires, notre réseau de représentants régionaux nous permet de maintenir nos partenariats avec les collèges communautaires dans les régions et à partir des plus bas échelons.

À un autre niveau, des travaux ont été entrepris pour conclure des alliances stratégiques qui apportent une meilleure compréhension des problèmes de gouvernance du secteur public :

■ L'EFPC a établi des relations plus étroites avec la Commonwealth Association for Public Administration and Management, l'Institut international des sciences administratives et l'Organisation de coopération et de développement économiques. Le lancement d'une initiative conjointe initiale prévu en 2004-2005 a été reporté en raison des ressources limitées.

Association des
collèges universitaires

Association des
collèges universitaires

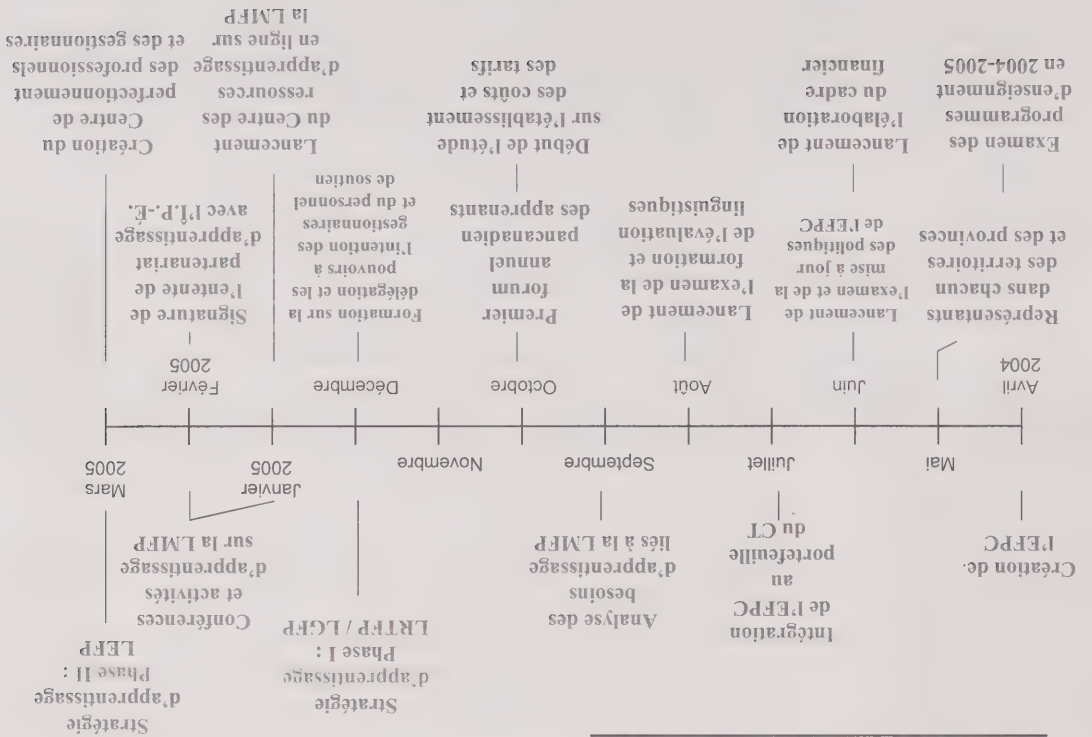
- La formation linguistique – L'AGRHFPC, avec l'EFPC, la Commission de la fonction publique (CFP) et des leaders de haut niveau de plusieurs ministères et organismes, a examiné les enjeux relatifs à la formation et l'évaluation linguistiques au moyen d'un processus d'examen consultatif. Pour l'EFPC, les conclusions de l'examen sur la formation linguistique serviront de base pour offrir une formation linguistique efficace dans la fonction publique, à l'avenir.

Rendement de l'EFPC

L'EFPC est entrée en activité le 1^{er} avril 2004. Des travaux importants, entrepris à la fin de 2003-2004 pour mettre en œuvre de nouvelles pratiques et pour mieux intégrer ses systèmes, ses processus et son infrastructure, se sont poursuivis en 2004-2005. Des progrès considérables ont été accomplis durant l'exercice pour mettre en œuvre le programme de gestion de la fonction publique du gouvernement du Canada grâce à des initiatives d'apprentissage. Les chiffres ci-dessous et les tableaux qui suivent mettent en lumière les réalisations de l'EFPC en 2004-2005 par rapport aux engagements pris dans le Rapport sur les plans et les priorités.

Il faut noter que, même si l'EFPC a connu des succès dans certains domaines prioritaires, le développement de l'infrastructure et des systèmes harmonisés du nouvel organisme a été limité par le manque de ressources. Certaines activités clés, comme l'établissement d'un système d'inscription des apprenants, le site Web de l'EFPC et l'harmonisation de nos plates-formes de gestion de l'information et de technologie, ont donc été retardées. Rétrospectivement, ce retard aura eu l'avantage de permettre à l'EFPC de mieux préciser ses besoins en tant qu'organisme fusionné et de bâtir des systèmes qui suivront mieux l'évolution de ces besoins à mesure que des fonds seront disponibles pour le faire.

L'année de l'EFPC en revue - Résumé



Le gouvernement du Canada s'est engagé à maintenir une fonction publique digne du XXI^e siècle qui assure la croissance du capital humain, encourage l'innovation et gère la connaissance comme un atout stratégique. La fonction publique est un environnement dynamique où la formation et l'apprentissage sont de plus en plus perçus comme des investissements essentiels pour atteindre l'excellence dans la prestation des services aux Canadiens et Canadiennes.

L'EFPC est l'un des trois organismes du portefeuille du Conseil du Trésor qui comprend aussi le Secrétariat du Conseil du Trésor (www.tbs-sct.gc.ca/index_f.asp) et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (www.hrma-agrh.gc.ca/index_f.asp). Chacun de ces organismes a un rôle unique à jouer pour permettre au Conseil du Trésor d'exercer ses fonctions d'employeur et de gestionnaire.

L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) a été créée le 1^{er} avril 2004 lors de l'entrée en vigueur de la partie IV de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Elle intègre trois institutions fondatrices : le Centre canadien de gestion (CCG), Formation et perfectionnement Canada (FPC) et Formation linguistique Canada (FLC).

L'EFPC est un partenaire actif, avec les ministères et les organismes fédéraux, du développement et de la prestation de services d'apprentissage. Son activité correspond à l'engagement général du gouvernement du Canada envers l'excellence et l'apprentissage continu dans la fonction publique. Son but est de présenter une approche plus unifiée pour répondre aux besoins d'apprentissage et de perfectionnement communs des fonctionnaires, comme la formation en ressources financières et humaines et en gestion de l'information, l'approvisionnement et d'autres secteurs de perfectionnement professionnel, l'initiation à la fonction publique, l'éthique et les valeurs, les pratiques de supervision, de leadership et de gestion et la formation en langues officielles.

En outre, trois dossiers ont influencé le contexte de travail de l'EFPC en 2004-2005 :

- Les priorités d'apprentissage – Tout au long de l'année, l'EFPC a travaillé intensivement avec le SCT et l'AGRHFPC pour préciser les besoins communs d'apprentissage de la fonction publique et définir le mandat spécifique de l'EFPC pour répondre aux besoins d'apprentissage des fonctionnaires fédéraux. Ces besoins d'apprentissage font partie intégrante des initiatives gouvernementales pour renforcer la gestion du secteur public, comme l'indiquent les budgets de 2004 et de 2005. L'engagement d'améliorer les compétences en gestion et la reddition de comptes grâce à des activités d'initiation, de recyclage et de renforcement des compétences dans des secteurs clés de la gestion financière et de la gestion des ressources humaines et de soutenir le perfectionnement professionnel des spécialistes de l'approvisionnement, des ressources humaines, des finances et de la vérification interne, a eu pour effet d'obliger l'EFPC à revoir ses programmes de cours pour satisfaire ces besoins.
- Le cadre de financement – L'EFPC a entrepris des travaux avec le SCT pour élaborer un cadre financier qui soutiendra l'apprentissage commun dans la fonction publique.

Résumé du rendement ministériel pour chaque résultat stratégique, priorité et engagement

Résultats Stratégiques	Priorités / Engagements	Type	Données prévues	Proportion	Résultats prévus et réalisation actuelle
Acquisition de connaissances	Rechercher des partenariats	En cours	3 386		<ul style="list-style-type: none"> L'EFPC est un centre d'expertise pour la fonction publique fédérale qui conclut des partenariats avec des grandes institutions d'enseignement aux adultes. <u>État</u> : Objectif atteint / reste du travail à faire.
Transfert de connaissances	Accent mis sur l'apprentissage	En cours	74 182		<ul style="list-style-type: none"> L'EFPC est un point focal pour répondre aux besoins d'apprentissage commun des fonctionnaires. <u>État</u> : Objectif atteint / reste du travail à faire.
	Faire en sorte que les clients de l'EFPC aient voix au chapitre	En cours			<ul style="list-style-type: none"> L'EFPC donne voix au chapitre aux apprenants relativement à la façon dont les besoins d'apprentissage de la fonction publique fédérale peuvent influencer les orientations stratégiques de l'EFPC. <u>État</u> : Objectif atteint / reste du travail à faire.

En tant que nouvel organisme, l'EFPC a aussi établi dans ses priorités et ses plans pour 2004-2005, mais à l'extérieur de la structure des résultats stratégiques, l'excellence en gestion comme étant une priorité. Les ressources consacrées à ces activités faisaient partie des services centraux de l'EFPC et les montants sont inclus dans l'affectation aux deux résultats stratégiques.

Bâtir l'EFPC / excellence de la gestion	Gérer le changement, bâtir une équipe intégrée et créer une organisation moderne	En cours	S.O.	S.O.	<ul style="list-style-type: none"> Faire en sorte que l'EFPC soit bien structurée et positionnée pour atteindre ses résultats stratégiques en gestion. <u>État</u> : Progrès importants, mais objectif non pleinement atteint en 2004-2005, car le manque de ressources a entraîné le report de projets importants.
--	--	----------	------	------	---

Renseignements sommaires

Raison d'être du Ministère

L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) procure un accès à guichet unique à l'apprentissage commun dont a besoin une fonction publique moderne au XXI^e siècle pour servir le Canada, les Canadiens et les Canadiennes avec efficacité. L'apprentissage commun comprend les connaissances, les compétences et les habiletés de base nécessaires à tous les fonctionnaires pour bien faire leur travail.

En donnant aux fonctionnaires l'accès à l'apprentissage commun dont ils ont besoin, l'EFPC contribue à édifier et à maintenir une fonction publique bien gérée, professionnelle, moderne et de qualité supérieure. L'École réalise ainsi son mandat, aux termes de la Loi :

- promouvoir la fierté et l'excellence dans la fonction publique;
- favoriser un sens commun pour ce qui a trait aux objectifs, aux valeurs et aux traditions dans la fonction publique;
- soutenir la croissance et les besoins de perfectionnement des fonctionnaires;
- fournir les occasions d'apprentissage nécessaires aux fonctionnaires pour acquérir les connaissances, les habiletés et les compétences dont ils ont besoin pour faire leur travail avec efficacité;
- aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisation;
- rechercher l'excellence dans la gestion du secteur public et dans l'administration publique.

Les modifications à la *Loi sur le Centre canadien de gestion* qui ont établi l'EFPC sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2004. Le mandat législatif de l'EFPC se trouve à l'adresse www.myschool-monecole.gc.ca/about/. On trouvera des références électroniques supplémentaires à la Section IV – Autres points d'intérêt.

Total des ressources financières

États	Total des autorisations	Prévisions réelles
77 568 \$	85 594 \$	79 448 \$

Total des ressources humaines

États	Réelles	Différence ¹
600 ETP	733	133

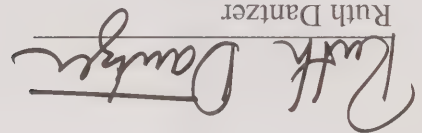
¹ La différence des ressources humaines totales s'explique par une augmentation de la demande des activités de l'École (par ex., le nombre de professeurs requis était plus élevé que prévu).

Déclaration de la direction

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement de 2004-2005 pour l'École de la fonction publique du Canada.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenus dans le *Guide de préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada:

- il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans le guide;
- il est fondé sur une architecture approuvée des activités des programmes;
- il présente des renseignements cohérents, complets, équilibrés et précis;
- il offre un modèle de responsabilisation à l'égard des résultats atteints avec les ressources et les pouvoirs accordés;
- il fait état des sommes allouées et approuvées, tirées du Budget des dépenses et des comptes publics du Canada.



Ruth Dantzer

Présidente et chef de la direction
École de la fonction publique du Canada

Message du ministre

Je suis heureux de vous présenter le Rapport ministériel sur le rendement de l'École de la fonction publique du Canada (EFFPC) pour 2004-2005.

La fonction publique doit pouvoir compter sur une main-d'œuvre hautement qualifiée, professionnelle et bien formée pour répondre aux exigences de la gestion moderne du secteur public. Le Secrétariat du Conseil du Trésor, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et l'École de la fonction publique du Canada, qui constituent le portefeuille du Conseil du Trésor, partagent l'objectif d'attirer, de maintenir en poste et de préparer les travailleurs dont les Canadiens et les Canadiennes ont besoin pour réaliser les priorités et les programmes du gouvernement du Canada.

L'École a été lancée le 1^{er} avril 2004. Depuis, les employés de l'EFFPC ont travaillé pour intégrer trois organisations et harmoniser des produits et des services pour répondre aux besoins d'apprentissage commun de la fonction publique.

Cette transition a posé des défis importants, en particulier celui de l'examen du modèle de fonctionnement auquel j'ai travaillé avec la haute direction et qui a suscité de longs débats. Dans certains cas, la discussion a entraîné le report de décisions importantes pour faire avancer l'EFFPC sur la voie d'une organisation intégrée et accessible, comme elle doit l'être pour répondre aux besoins d'apprentissage de la fonction publique.

J'aimerais remercier Janice Cochrane, présidente de l'EFFPC au moment de sa création et pendant sa première année d'activité, qui l'a dirigée de main de maître durant la période de transition. La gestion du changement pose un défi à toute organisation. Janice a dirigé l'EFFPC non seulement pendant un changement de structure, mais aussi pendant les premiers stades d'une transition à un mandat plus large.

En mai 2005, Ruth Dantzer a été nommée présidente de l'EFFPC. Ruth doit relever de nombreux défis attendu que nous allons essayer de mieux définir comment l'EFFPC soutiendra le programme de gestion du gouvernement et répondra aux besoins d'apprentissage de la fonction publique. Ces défis seront abordés dans le contexte d'une plus grande prise de conscience du rôle critique que joue l'apprentissage dans le renforcement de la capacité de la fonction publique, maintenant et à l'avenir, et dans l'amélioration des résultats que nous donnons aux Canadiens et Canadiennes.

Je suivrai de près l'évolution de la contribution de l'École au renforcement de la capacité de la fonction publique.

Reg. Alcock

Président du Conseil du Trésor
et ministre responsable de la Commission canadienne du blé



SECTION I - SURVOL

Tableau 9 : Approvisionnement et marchés.....	54
Tableau 10 : Politiques sur les voyages.....	55
SECTION IV – AUTRES POINTS D'INTÉRÊT.....	56

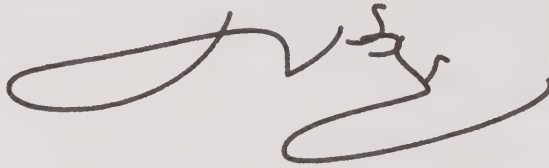
Table des matières

<i>SECTION I – SURVOL</i>	1
Message du ministre.....	2
Déclaration de la direction.....	3
Renseignements sommaires.....	4
Rendement global du Ministère.....	6
<i>SECTION II – ANALYSE DU RENDEMENT PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE</i>	13
Elaborer, gérer et diffuser des produits du savoir.....	14
Gestion de la prestation des services d'apprentissage.....	20
<i>SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES</i>	28
Renseignements sur l'organisme.....	29
Gestion centrale.....	30
Partenariats et relations avec la clientèle.....	30
Centres de leadership et d'apprentissage.....	30
Recherche et relations universitaires.....	30
Gestion du savoir et études supérieures.....	30
Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles et équivalents temps plein	33
Tableau 2 : Utilisation des ressources par secteur d'activités (ou par activité de programme)	34
Tableau 3 : Postes votés et postes statutaires.....	35
Tableau 4 : Coût net du Ministère.....	36
Tableau 5 : Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles.....	37
Tableau 6 : Besoins en ressources par direction ou secteur.....	38
Tableau 7 : États financiers des établissements publics et des agents du Parlement.....	40
Tableau 8 : Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice 2004–2005.....	52

**École de la fonction publique du
Canada**

2004-2005

Rapport ministériel sur le rendement

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Reg Alcock', written over a horizontal line.

**L'honorable Reg Alcock
Président du Conseil du Trésor
et ministre responsable de la Commission canadienne du blé**

Avant-propos

Le gouvernement du Canada améliore sans cesse ses pratiques de gestion, ce qui constitue pour lui une priorité depuis le dépôt au Parlement, au printemps 2000, du document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* : *Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Dans sa poursuite de l'excellence en gestion, le gouvernement envisage d'offrir aux Canadiens : un gouvernement à l'écoute, qui sert bien ses citoyens et qui est administré comme une seule et même entité cohérente; un gouvernement innovateur, qui est appuyé par une fonction publique hautement qualifiée, en mesure de bien tirer parti de toute l'information à sa disposition et de faire un usage optimal des fonds publics, tout en tenant compte des risques éventuels; et un gouvernement redevable, qui rend compte clairement et ouvertement de son rendement au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le *Guide pour la préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* : http://www.tbs-sct.gc.ca/tma/dpr/104-05/guidelines/guide_f.asp). Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépasser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secréariat du Conseil du Canada à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>. Les lecteurs qui désireraient un aperçu global des efforts déployés par le gouvernement du Canada afin d'améliorer la qualité de vie peuvent lire *Le rendement du Canada 2005*, qu'on peut également consulter à l'adresse Internet précitée. Ce rapport est structuré autour de trois grands thèmes (économie durable, fondements sociaux du Canada et la place du Canada dans le monde) et sa version électronique renferme des liens avec les rapports ministériels sur le rendement pertinents. *Le rendement du Canada 2005* renferme également un aperçu spécial des efforts déployés par le gouvernement afin d'améliorer le bien-être des Autochtones.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
OU à : tma-mrr@tbs-sct.gc.ca

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commencant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2005

No de catalogue BT31-4/21-2005
ISBN 0-660-62957-7

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à www.tbs-sct.gc.ca
Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé pour désigner tant les hommes que les femmes.

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste
auprès des Éditions du gouvernement du Canada – TPSCG
Ottawa, Canada K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>



École de la fonction publique du Canada

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2005

Figure 1



Performance Report

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services Canada — 2005

Catalogue No. BT31-4/20-2005
ISBN 0-660-62905-4

This document is available on the TBS Web site at www.tbs-sct.gc.ca
This document is available in alternate formats on request.

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing — PWGSC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Foreword

The Government of Canada has made continuous improvement in its management practices a priority since *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada* was tabled in Parliament in the spring of 2000. Driving the government's pursuit of management excellence is its vision to provide Canadians with a responsive government, which serves citizens and manages itself as a unified, coherent enterprise; an innovative government supported by a highly-qualified public service equipped to leverage information and make the best use of public funds while balancing risk; and an accountable government which answers clearly and openly for its performance to Parliament and to Canadians.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the *Guide for the Preparation of the 2004-05 Departmental Performance Reports*: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_e.asp). Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>. Readers wishing a high level, whole of government overview of the Government of Canada's efforts to improve quality of life should refer to *Canada's Performance 2005* available at the same internet address. This report is structured around three broad policy areas (Sustainable Economy, Canada's Social Foundations and Canada's Place in the World) and, in its electronic version, links to relevant Departmental Performance Reports. *Canada's Performance 2005* also contains a special overview of the government's efforts to improve the well-being of Aboriginal peoples.

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

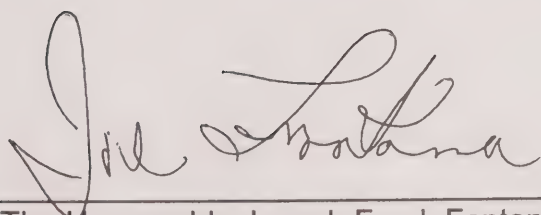
Comments or questions can be directed to:

Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A 0R5
OR at: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal

Performance Report

For the period ending
March 31, 2005

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Joe Fontana', written in a cursive style.

The Honourable Joseph Frank Fontana
Minister of Labour and Housing

Table of Contents

SECTION I – OVERVIEW	1
Chairperson’s Message	1
Management Representation Statement.....	2
Summary Information	3
Mandate, Role and Responsibilities.....	3
Government of Canada Priorities.....	5
Operating Environment.....	5
Summary of Performance in Relationship to Departmental Strategic Outcomes, Priorities and Commitments	7
Departmental Performance	7
SECTION II – ANALYSIS OF PERFORMANCE BY STRATEGIC OUTCOME..	9
Constructive professional relations between artists and producers	9
Priority 1: Prompt and high quality processing of cases.....	10
Priority 2: Clients fully informed and assisted	12
Priority 3: Work on amendments to the <i>Act</i> and other changes.....	13
Financial Management and Comptrollership.....	13
SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION	17
Organizational Information.....	17
Contact for Further Information.....	18
Legislation Administered and Associated Regulations	18
Table 1: Comparison of Planned Spending to Actual Spending (incl. FTEs)	18
Table 2: Use of Resources by Business Line.....	19
Table 3: Voted and Statutory Items	19
Table 4: Net Cost of Department	20
Table 5: Response to Parliamentary Committees, Audits and Evaluations for FY2004–2005	20

SECTION I – OVERVIEW

Chairperson's Message

In 1992, Canada became the first country in the world to enact legislation providing collective bargaining rights to self-employed artists. With the passage of the *Status of the Artist Act*, the Government of Canada recognized the important contribution of artists to the cultural, social, economic and political enrichment of the country. It also underscored the importance of compensation to artists for the use of their works, the right of association and expression for artists and producers, the right of artists' associations to promote the professional and socio-economic interests of their members, and the right of artists to have access to advisory forums where they may express their views.

The *Status of the Artist Act* contributes to our cultural sovereignty by encouraging constructive professional relations, which are key for cultural activity to thrive. The *Act* provides a legal framework for conducting collective bargaining and resolving disputes as well as enforcing the *Act's* obligations.

The Tribunal continues to make progress in achieving its strategic outcome: encouraging constructive professional relations between self-employed artists and producers under its jurisdiction. Over the past ten years, the Tribunal has defined 26 sectors of artistic activity and has certified 24 artists' associations to represent these sectors. At least twenty-five first agreements have been reached, including some with government producers and specialty television services.

The Tribunal marked its tenth anniversary during the year by issuing a special annual report for 2003-2004 which charted some of the important events in our brief history as well as in the history of labour relations in the arts and culture sector over the last century. It included an overview of how we have been meeting the ongoing challenges of supporting positive relationships among producers and artists in our jurisdiction. It also described how we operate as a model small agency, contributing to the federal government's central goals of effective management, transparency and efficient operations.

In 2002, as required by the *Act*, the Department of Canadian Heritage conducted a review of the *Act's* provisions and operations. Some of the recommendations of the review propose changes to the legislation that would make it more effective. The Tribunal highly endorses the recommendation to introduce the possibility of arbitration in negotiations for a first contract. This would facilitate the conclusion of negotiations following the certification process and would make the *Act* consistent with the *Canada Labour Code* and Quebec's status of the artist legislation in this regard. The Tribunal also supports the recommendation that the process for adding professional categories to be covered by the *Status of the Artist Act* should be reviewed: the present process is cumbersome and lengthy and it should be streamlined so that additional artists as appropriate may benefit from the *Act*. As well, the Tribunal supports the creation of an

association of government producers which will negotiate with artists' associations, rather than the longer and more costly process of individual negotiations.

Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the 2004-2005 Departmental Performance Report (DPR) for the Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the Treasury Board of Canada Secretariat's *Guide for the preparation of 2004-2005 Departmental Performance Reports*:

- It adheres to the specific reporting requirements;
- It uses an approved Business Lines structure;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the results pursued or achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved numbers from the Estimates and the Public Accounts of Canada.



David P. Silcox
Chairperson and Chief Executive Officer
September 8, 2005

Summary Information

Raison d'être – The Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal administers Part II of the *Status of the Artist Act* which sets out a collective bargaining regime for self-employed artists and producers in the federal jurisdiction. In so doing, CAPPRT contributes to developing constructive relations between these parties.

Total Financial Resources

Planned	Authorized	Actual
\$1,840,000	\$1,872,000	\$1,430,000

Total Human Resources

Planned	Actual	Difference
10	10	0

Mandate, Role and Responsibilities

Since 1995, the Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal has administered Part II of the *Status of the Artist Act*, which governs professional relations (labour relations) between self-employed artists and federally regulated producers. The Tribunal is a quasi-judicial, independent federal agency. It reports to Parliament through the Minister of Labour. The Minister of Canadian Heritage also has responsibilities pursuant to Part II of the *Act*.

The Tribunal is one of three agencies that regulate labour relations in the federal jurisdiction. The other two are the Canada Industrial Relations Board, which deals with labour relations mainly between private sector employers in the federal jurisdiction and their employees, and the Public Service Labour Relations Board, which deals with labour relations between most federal government institutions and their employees. Under the Canadian Constitution, provincial legislatures are responsible for regulating labour relations between the vast majority of workers and employers. The federal government has the authority to regulate labour relations in a small number of industry sectors which include: broadcasting, telecommunications, banking, interprovincial transportation and federal government institutions.

The Tribunal's jurisdiction covers broadcasting undertakings regulated by the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission, federal government departments, and the majority of federal agencies and Crown corporations (such as the National Film Board, the National Arts Centre and the national museums).

The self-employed artists within the Tribunal's jurisdiction include artists covered by the *Copyright Act* (such as writers, photographers and music composers), performers (such as actors, musicians and singers), directors, and other professionals who contribute to the creation of a production, such as those doing camera work, lighting and costume design.

The Tribunal has the following principal statutory responsibilities:

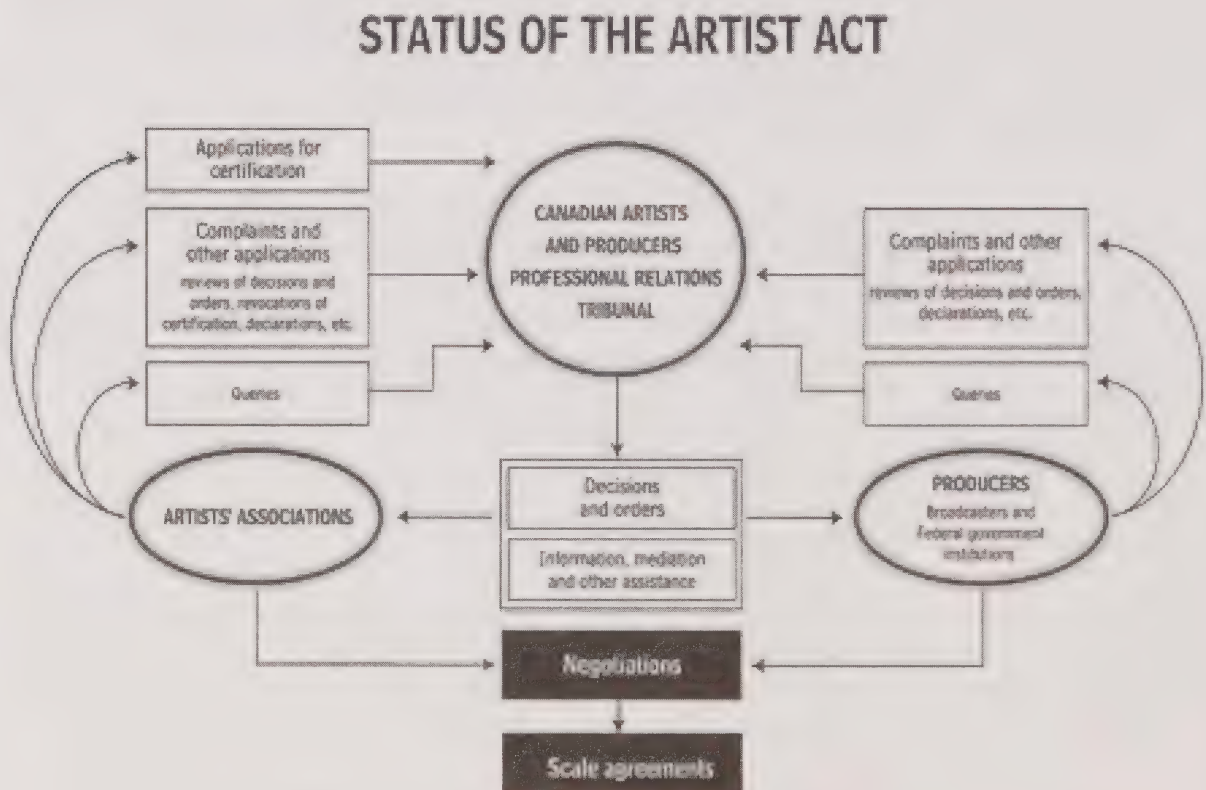
- To define the sectors of cultural activity suitable for collective bargaining between artists' associations and producers within CAPPRT's jurisdiction, and to certify artists' associations to represent self-employed artists working in these sectors; and
- To deal with complaints of unfair labour practices and other matters brought forward by artists, artists' associations or producers, and to prescribe appropriate remedies for contraventions of Part II of the *Act*.

By following the procedures specified in the *Act*, certified associations have the exclusive right to negotiate scale agreements with producers. A scale agreement specifies the minimum terms and conditions under which producers engage the services of, or commission a work from, a self-employed artist in a specified sector.

The *Status of the Artist Act* and the Tribunal's statutory responsibilities, professional category regulations, decisions and reports to Parliament and government can be found on the Tribunal's Web site at: www.capprt-tcrpap.gc.ca.

Figure 1 illustrates the Tribunal's responsibilities and the key processes under the *Status of the Artist Act*, Part II.

Figure 1. Tribunal Responsibilities and Key Processes



Government of Canada Priorities

In encouraging constructive labour relations between self-employed artists and producers in its jurisdiction, CAPPRT expects that artists' income and working conditions will improve, artists will be more likely to pursue their careers in the arts and provide an adequate pool of highly talented and trained artists, and a predictable labour environment will result. In this way, CAPPRT contributes to two among the multitude of outcomes pursued by the Government of Canada through its legislation, policies and programs:

- Income security and employment for Canadians, and
- A vibrant Canadian culture and heritage.

Operating Environment

The economic contribution of the arts and culture sector is significant. In 2002, the sector contributed \$39 billion to the Canadian economy, or almost 4 percent of gross domestic product, according to Statistics Canada's revised figures using its new *Canadian Framework for Culture Statistics*. Although the works of Canadian artists enrich our daily lives and represent Canadians at home and abroad, the valuable contribution of artists is not reflected in their earnings. According to the most recent Statistics Canada census data, artists' average income rose to \$27,200 in 2000, up 23 percent from 1995. However it remained below the average income of all workers in Canada (\$31,800), despite the higher than average level of education of artists. A high proportion of artists are self-employed; for example, almost 70 percent of visual artists and close to 50 percent of writers and craftspersons work as independent entrepreneurs according to the census. An estimated 100,000 self-employed artists fall under the Tribunal's jurisdiction. In addition to having lower earnings, many self-employed artists do not have the advantages enjoyed by many workers who are employees, such as employment insurance, training benefits and pension funds.

The economics of artistic endeavours

The federal government has various institutions, programs and policies to recognize and support artists and producers. The *Status of the Artist Act* and CAPPRT are part of the support system of the Government of Canada for Canadian arts and culture. However, the impact of the *Act* is limited due to its application to a small jurisdiction. Most work in the cultural sector falls under the jurisdiction of the provinces, which includes the vast majority of film and television programming production, sound recording, art exhibitions, theatrical production and book publishing.

Limitations of the Status of the Artist Act

To date, Quebec is the only province with legislation granting collective bargaining rights to self-employed artists. The necessity for provincial legislation was recognized by the Standing Committee on Canadian Heritage in its ninth report in 1999. This view was expressed again in the Department of Canadian Heritage's evaluation of the provisions and operations of the *Status of the Artist Act* carried out in 2002¹ (referred to as "evaluation report" in this document).

¹ Available on the Internet at: www.pch.gc.ca/progs/em-cr/eval/2002/2002_25/tdm_e.cfm

Since the adoption of enabling legislation on the status of the artist in 2002, the Saskatchewan government has been studying the possibility of introducing a legal collective bargaining framework for some artistic work in that province. The province of Ontario has launched an official study of status of the artist in Ontario as one of the responsibilities of its new Minister's Advisory Council for Arts and Culture. The Tribunal supports the adoption of status of the artist legislation by more provinces and will continue to provide information to policy makers and others interested in the benefits of such legislation.

Because artists' associations lack sufficient time and resources, they would rather negotiate with producers' associations than with individual producers. And many government producers would prefer to designate one department as their lead negotiator. One of the recommendations from the evaluation report was to give consideration "to establishing one bargaining authority for all federal government departments". The Tribunal supports this recommendation, as it would facilitate the bargaining process and make it more cost-effective.

Like all federal institutions, CAPPRT faces the challenge of carrying out its statutory responsibilities and fulfilling the increasing requirements for transparent and accountable reporting, while at the same time being careful in the spending of public funds. At its creation in 1993, CAPPRT adopted efficient business practices, and in the spirit of the day soon adopted a clear statement of objectives, high standards for service delivery, a comprehensive performance measurement framework and transparent reporting on its activities and results. CAPPRT's management team embraced this framework at its inception and has been continually guided by it as it evolves.

**Small
agency
challenges**

As a very small agency, CAPPRT faces a particular challenge in operating in that there are a myriad of tasks for a small staff. This is compounded by the fact that the workload is unpredictable and changing, as parties themselves decide whether to bring cases to CAPPRT. To meet these particular challenges, CAPPRT has followed a number of practices, such as contracting-out and sharing of accommodation, as described in Section II under Financial Management and Modern Comptrollership.

Summary of Performance in Relationship to Departmental Strategic Outcomes, Priorities and Commitments

Strategic Outcomes	2004–2005 Priorities/Commitments	Type	Planned Spending	Actual Spending	Expected Results and Current Status
Constructive professional relations between self-employed artists and producers in CAPPRT's jurisdiction	Prompt and high quality processing of cases	Ongoing	\$1,000,000	\$1,052,339	Promptness and quality--achieved
	Fully informed and assisted clients	Ongoing	\$600,000	\$377,920	Well-informed clients--achieved
	Work on amendments to the <i>Act</i> and other changes	Ongoing	*		More effective <i>Act</i> and negotiation process--ongoing

* No specific budget has been allocated to this priority as the cost is included in the first two priorities.

Departmental Performance

CAPPRT has one strategic outcome and one business line. Therefore its “overall performance” is equivalent to its “performance by strategic outcome”. It will report on performance in the following section and will do so using the business line structure.

SECTION II – ANALYSIS OF PERFORMANCE BY STRATEGIC OUTCOME

Strategic Outcome:

Constructive professional relations between artists and producers

Part II of the *Act* and its collective bargaining regime are intended to encourage constructive professional relations between artists and producers in the federal jurisdiction. The indicators and targets used to measure the achievement of this strategic outcome are presented below as well as in the Tribunal's *Report on Plans and Priorities*. The performance results are reported below and shown in Table A. Because it takes time to have measurable impacts on professional relations, each indicator is tracked for the period from 1996 to 2005.

One indicator used by the Tribunal to monitor the achievement of constructive professional relations is the proportion of complaints that are resolved without the necessity of a hearing by the Tribunal.

**Parties resolve
differences
themselves**

The Tribunal encourages parties to resolve as many issues as possible before proceeding to a hearing. The Tribunal Secretariat provides assistance, where appropriate, through investigation and mediation. This approach not only fosters cooperation between artists and producers, but also saves time and money for the parties and the Tribunal by reducing the need for costly hearings. The Tribunal achieved its target with respect to this indicator as indicated in Table A.

It should be noted that this indicator, as with many performance indicators, is an approximate measure. Parties will withdraw complaints for various reasons. For example, sometimes the action taken by a party of filing a complaint will in itself bring the parties together to resolve the issue without any intervention of the Tribunal.

The negotiation of scale agreements is another indicator of constructive professional relations. The Tribunal can facilitate negotiations by granting certification, providing information about the *Act*'s provisions for negotiations, and dealing with any

**Negotiations
of scale
agreements**

complaints of failure to bargain in good faith that are submitted. However, it has little influence over whether the parties pursue negotiations after certification or over the results of such negotiations. As well, because there is no provision for first contract arbitration in the legislation, parties may be involved in bargaining for years without ever concluding an agreement, a deficiency that a legislative amendment should rectify.

The target for this indicator has been changed to a minimum of 80 percent of certified artists' associations will negotiate at least one new scale agreement within five years of certification. The previous level of 100 percent was unrealistic since, among other reasons, some associations will likely not negotiate with the government producers unless/until there is an association of such producers. With respect to the negotiation of scale agreements, a lot has been accomplished but less than hoped for, as shown in Table A. Thirty-three percent of artists' associations have negotiated a new scale agreement

within 5 years of certification compared to the target of 80 percent. However, an additional 10 percent have negotiated a new agreement after the five-year target period and another 24 percent have issued notices to bargain a new agreement. In total, 125 notices to bargain from 13 associations are outstanding, most of them with federal government institutions.

Table A — Constructive professional relations

<i>Indicator</i>	<i>Target</i>	<i>Results 1996–2005</i>
Percentage of complaints resolved without a hearing	At least 50 percent of all complaints are resolved without a hearing.	75 percent were resolved without a hearing and 25 percent were heard by the Tribunal.
Proportion of certified artists' associations with a first agreement within five years of certification.	A minimum of 80 percent of certified artists' associations negotiated at least one new scale agreement within five years of being certified.	33 percent have negotiated at least one new scale agreement within five years of certification.

Two indicators of constructive professional relations have been withdrawn, as recommended by a consultant who has been commissioned to develop a results-based management and accountability framework (RMAF) for CAPPRT. The indicators that were removed were: greater recognition and improved wages and working conditions for artists, and a stable and predictable working environment for artists and producers. These measures are not under the control of the Tribunal and are rather objectives of the *Status of the Artist Act*.

In order to achieve its strategic outcome, constructive professional relations between artists and producers, the Tribunal pursued three priorities during the fiscal year: prompt and high quality processing of cases, fully informed and assisted clients, and assist in the preparation of amendments to the *Act* and other changes to make it more effective. The performance measurement framework for these priorities is presented in the Tribunal's *Report on Plans and Priorities* and is summarized below along with its performance results.

Priority 1: Prompt and high quality processing of cases

The level of case activity in 2004-2005 was below average. The Tribunal made final decisions in three cases, and made three interim decisions. At year's end, five cases were pending. For details, please see the Tribunal's annual report for 2004-2005 and its *Information Bulletins*, all available on the Tribunal's Web site at: www.capprt-terpap.gc.ca.

The Tribunal met its targets for the average times taken to issue reasons for decisions and to process applications, as indicated in Table B. Cases were fewer in number and less complicated.

Table B — Prompt processing of cases

<i>Indicator</i>	<i>Target</i>	<i>Results 2004–2005</i>	<i>Results 1996–2004</i>
Average time to issue reasons for a decision after the hearing in all cases	Maximum of 60 calendar days	38 days	67 days
Average time to process all cases (from the date of receipt of the completed application to the date of the decision)	Maximum of 200 calendar days	144 days	326 days

CAPPRT's first priority also includes high quality (formerly competent processing of cases) processing of cases. This refers to the work of staff, for example in preparing cases and providing legal advice, and of members, for example in deliberating and making decisions. To have such a priority or objective is controversial as some argue that evaluating the work of a quasi-judicial body compromises the independence of its members and their ability to make decisions without interference. On the other hand, the government has committed to operate in an effective and efficient manner, and to report in a transparent manner on the achievement of its objectives.

There are no perfect measures for evaluating the quality of work of the Tribunal members and staff in the processing of cases. The indicator chosen as a measure is the proportion of Tribunal decisions that are upheld under judicial review. Pursuant to the *Status of the Artist Act*, a party may, under specific circumstances, challenge a Tribunal decision by requesting a judicial review by the Federal Court of Appeal. In deliberating applications for judicial review of Tribunal decisions, the Federal Court of Appeal must determine whether the Tribunal has:

- Acted without jurisdiction, acted beyond or refused to exercise its jurisdiction; or
- Failed to observe principles of natural justice or other procedures it is required by law to observe; or
- Acted or failed to act, by reason of fraud or perjured evidence.

In short, the Federal Court of Appeal must determine whether the Tribunal is rendering decisions outside the parameters of the *Status of the Artist Act*. The use of this indicator to measure quality of work is controversial. For example, if a party wishes to apply for judicial review of a Tribunal decision, it must have the necessary financial resources, an inhibiting factor for some parties. Several labour boards and other administrative tribunals monitor and report on this statistic; however most have not established a target to achieve in this regard and they do not relate this reporting to any evaluation of the quality of their work. The Tribunal is reviewing its use of this indicator.

With respect to results achieved to date, only three of the Tribunal's 86 interim and final decisions have been challenged in this manner. Two requests for judicial review were dismissed by the Federal Court of Appeal, one in 1998-1999 and one in 2004-2005. The third request was withdrawn. As indicated in Table C, the Tribunal has met its objectives for this indicator.

Table C — High quality processing of cases

<i>Indicator</i>	<i>Target</i>	<i>1996–2004</i>
Percentage of applications for judicial review that have been granted	Less than 50 percent	0 percent

Priority 2: Clients fully informed and assisted

The Tribunal has always treated seriously its responsibility to ensure that artists' associations and producers are fully aware of their rights and responsibilities under the *Status of the Artist Act*. For parties to benefit from the *Act*, for negotiations to take place and for the long-term objectives of the *Act* to be realized, the parties must fully understand the legislation.

As indicated in Table D, targets for informing and assisting clients have largely been met. Three information bulletins were issued. The quality was not measured as a client survey was not conducted. Such a survey will be done in 2006-2007. The Tribunal's web site was maintained; information on negotiation activity was finally brought up to date. It was determined that the site did not meet some of the *Government On-Line* standards, for example, with respect to navigability. Performance results were revised for 2003-2004 as well to reflect this. Work has commenced to bring the web site up to the standards and is expected to be completed by the fall of 2005.

Sessions were held with certified artists' associations in Montreal and Toronto to provide information helpful for achieving success in negotiations for scale agreements. Targets were achieved (targets were developed after the preparation of the *Report on Plans and Priorities* for the fiscal year). However, it is recognized that the *Act* is still relatively recent and parties are still learning how to implement the *Act* through their own experience, with the help of our information sessions and from the sharing of information and experiences with other associations. Similar meetings with government producers and broadcasters are being held in 2005-2006.

Table D — Clients fully informed and assisted

<i>Indicator</i>	<i>Target</i>	<i>Results 2004-2005</i>	<i>Results 2003-2004</i>
Quality and timeliness of information bulletins	At least three information bulletins are issued annually. Clients are satisfied (as determined by client survey).	Three bulletins were issued. (Clients were not surveyed.)	Two bulletins were issued. (Clients were not surveyed.)
Quality of the Tribunal's Web site.	The Web site contains timely and accurate information and meets GOL (<i>Government On- Line</i>) standards. Clients are satisfied (as determined by client survey).	Information on our Web site was continuously updated. The Web site meets most of the GOL standards.	Information was continuously updated, except for information on negotiation activity under the <i>Act</i> . The Web site meets most of the GOL standards.
Success of information sessions for clients	Minimum of 75 percent of organizations attend and minimum of 75 percent of attendees rate it 4 or 5 out of 5.	84 percent attended and 87 percent of respondents rate session 4 or 5 out of 5.	Not applicable.
Accuracy and timeliness of responses to enquiries and requests for information	Enquiries and requests for information are dealt with within two working days. Clients are satisfied (as on average determined by client survey).	The Tribunal responded to requests within one day on average (based on a formal staff survey).	The Tribunal responded to requests within one to two days on average (based on an informal staff survey).

Priority 3: Work on amendments to the *Act* and other changes

The Tribunal Secretariat assisted the Department of Canadian Heritage in the preparation of possible amendments and other changes as recommended in the evaluation of the *Act*. There are still no specific targets in this regard.

Financial Management and Comptrollership

As mentioned above, case activity in 2004-2005 was at a below-average level. Tribunal expenditures decreased slightly, by \$100,000. As in previous years, the Tribunal continued to use outsourcing and cost-saving agreements for many services not required on a full-time basis. For example, since the beginning of Tribunal operations, it has contracted with the Department of Canadian Heritage for human resources services and with Industry Canada for informatics, security and mail services. It has arrangements with the other two federal labour boards to use their hearing rooms and library services. After using contracting-out for financial services since its inception, the Tribunal has now entered into a staffing arrangement whereby it shares a financial analyst with another small agency. It continues to select staff who have multiple skills, are flexible, and are interested in having a variety of responsibilities and taking initiative. The fact that all Tribunal members are part-time appointees adds to the agency's economic efficiency on the whole as they are called on and paid only as needed; however this makes scheduling

**Continued
efficiencies**

more difficult as they have other commitments. All Tribunal members are currently bilingual, a situation which facilitates the scheduling. The agency continues to share accommodation, and administrative and financial services with the Environmental Protection Review Committee (EPRC), thereby lowering the overall costs to the government.

In order to improve its operational efficiency as well as its capability to measure performance, the Tribunal modernized its case management system in the previous fiscal year by adopting a new database software which is more powerful, user friendly and reliable. As a result, more and better data is available. It continued to make changes to the system as needed in 2004-2005.

The Tribunal continued to move forward in the implementation of modern comptrollership, which is contributing to a more efficient, accountable and transparent operation. It remained in the cluster group, established three years ago collectively with three other small quasi-judicial agencies to help implement the changes required by the government's modern comptrollership initiative for improved management. During the fiscal year, the group completed corporate risk profiles for each agency as well as a consolidated risk profile for the group. It also continued to consult with the Treasury Board Secretariat on how the four agencies can best implement the government's evaluation policy. In addition, the cluster group benefited from the evaluation and performance measurement strategy report initiated by and prepared for one of the agencies in the group. Logic models demonstrating the links between activities and expected results were completed for each agency as well. A common audit policy was developed for the cluster group, which includes a shared internal governance structure for audit. The group developed its first audit plan which included the conduct in 2004-2005 of an internal audit with respect to the four agencies' compliance with Treasury Board Secretariat (TBS) financial and contracting policies. Finally, a representative of the cluster group worked on the Small Agencies Administrative Network working group helping small agencies to implement the Management of Government Information policy.

**Modern
comptrollership
implemented**

With respect to the audit of the Tribunal's contracting and financial activities, the auditors identified some weaknesses with respect to the control environment, some of which prevented the Tribunal from complying fully with TBS policies. They recommended that the Delegation of Financial Signing Authorities be revised to clarify approval authorities for hospitality over a certain limit and to reflect certain limits for other approval authorities that the Tribunal has expressed in internal policies. Also among recommendations was the strengthening of the Tribunal's account verification process to assure the Chairperson of compliance with all policies, for example with respect to the exercise of payment authority and the approval of receipt of goods and services. As well, auditors recommended that the Tribunal review its practices surrounding contracting in an effort to increase competition and transparency, although policies regarding the use of a competitive process are being followed. The Tribunal agreed with the recommendations

**First audit
conducted**

and committed to implementing them. The auditors' report is available on the Tribunal's web site.

On its own, the Tribunal adopted a policy for the approval and awarding of contracts. It also hired a consultant to prepare a results-based management accountability framework which will enable it to develop a plan for the evaluation of various Tribunal activities.

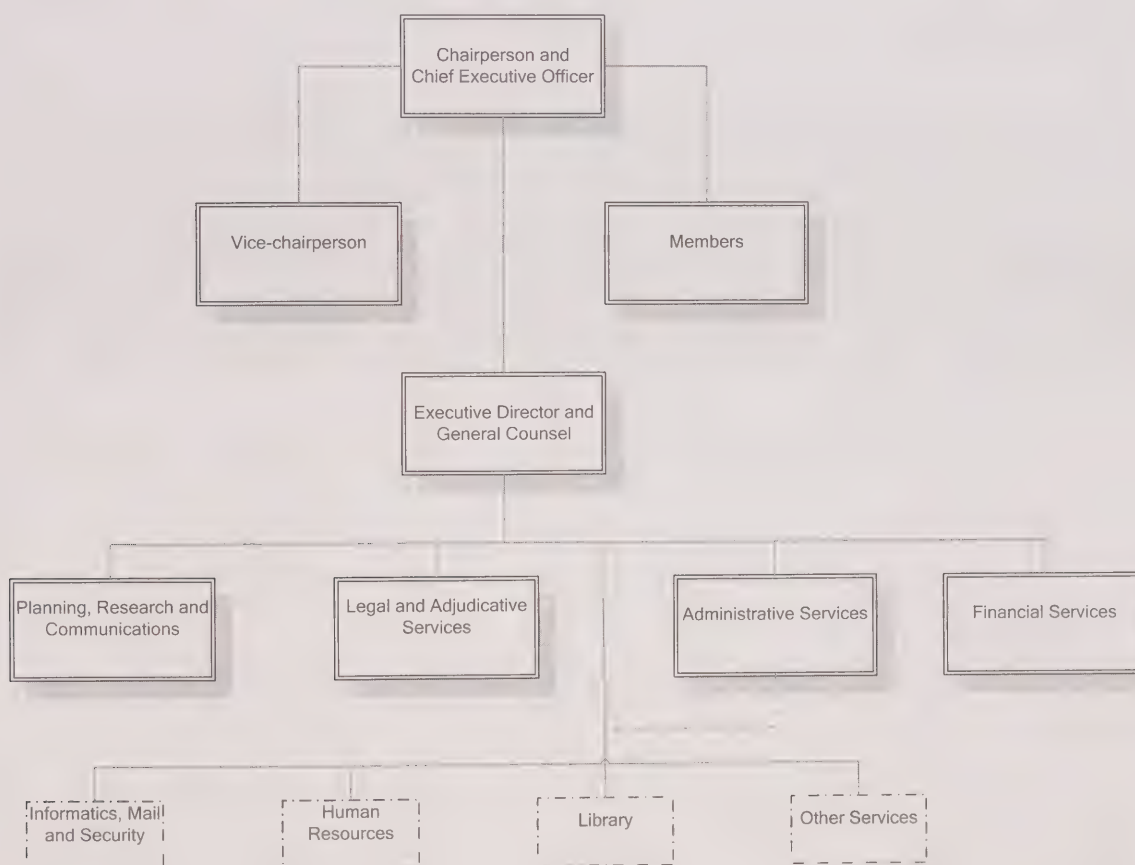
SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION


Organizational Information

The Tribunal is composed of a chairperson (who is also the chief executive officer), a vice-chairperson and three other members (out of the four allowed). Members are appointed by the Governor in Council, and all five members are part-time appointees.

The executive director and general counsel heads the Tribunal Secretariat and reports to the chairperson. Ten staff members carry out the functions of legal counsel, registrar, planning, research, communications, mediation and administrative services. The Tribunal outsources some standard corporate services that are not required full time, such as informatics and human resources. Figure 2 illustrates the Tribunal's organizational structure.

Figure 2. Organization Chart



 Services provided on contract or by other arrangements (Please see Section II, Financial Management and Comptrollership, for more detail)

Contact for Further Information

Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
240 Sparks Street, 1st Floor West
Ottawa, Ontario K1A 1A1

Telephone: (613) 996-4052 or 1-800-263-2787

Fax: (613) 947-4125

E-mail: info@capprt-tcrpap.gc.ca

Web site: www.capprt-tcrpap.gc.ca

Legislation Administered and Associated Regulations

<i>An Act respecting the status of the artist and professional relations between artists and producers in Canada (Short Title: Status of the Artist Act)</i>	S.C. 1992, c.33, as amended
<i>Status of the Artist Act Professional Category Regulations</i>	SOR 99/191
<i>Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal Procedural Regulations</i>	SOR/2003-343

Table 1: Comparison of Planned Spending to Actual Spending (incl. FTEs)

(\$ thousands)	2002-03 Actual	2003-04 Actual	2004-2005			
			Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities	Actual
Processing of Cases	1,566	1,468	1,840	1,840	1,872	1,430
Total	1,566	1,468	1,840	1,840	1,872	1,430
Less: Non-Respendable revenue						
Plus: Cost of services received without charge *	433	425		389		389
Net cost of Department	1,999	1,893	1,840	2,229		1,819

Full Time Equivalents (FTEs)	10	10		10		10
---	-----------	-----------	--	-----------	--	-----------

* Details are shown in Table 4.

Table 2: Use of Resources by Business Line

2004–2005								
(\$ thousands)	Budgetary						Plus: Non-Budgetary	Total
	Operating	Capital	Grants and Contributions	Total: Gross Budgetary Expenditures	Less: Responsible Revenue	Total: Net Budgetary Expenditures	Loans, Investments and Advances	
Processing of Cases								
Main Estimates	1,840			1,840		1,840		1,840
Planned Spending	1,840			1,840		1,840		1,840
Total Authorities	1,872			1,872		1,872		1,872
Actual Spending	1,430			1,430		1,430		1,430

Table 3: Voted and Statutory Items

(\$ 000s)	Vote or Statutory Item	2004–2005			
		Truncated Vote or Statutory Wording	Main Estimates	Planned Spending	Total Authorities
15	Operating expenditures	1,665	1,665	1,697	1,255
XX	Capital expenditures	0	0	0	0
XX	Grants and Contributions	0	0	0	0
(S)	Minister of XXX – Salary and motor car allowance				
(S)	Contributions to employee benefit plans	175	175	175	175
	Total	1,840	1,840	1,872	1,430

Table 4: Net Cost of Department

(5 thousands)	2004–2005
Total Actual Spending	1,430
<i>Plus: Services Received without Charge</i>	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC) *	327
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	62
Worker's compensation coverage provided by Social Development Canada	0
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	0
<i>Less: Non-respendable Revenue</i>	0
2004–2005 Net cost of Department	1,819

*The cost of accommodation charged to the Tribunal includes the cost of accommodation provided by the Tribunal to the office of Environmental Protection Review Canada.

Table 5: Response to Parliamentary Committees, Audits and Evaluations for FY2004–2005

Internal Audits or Evaluations
Compliance Audit Report (concerning contracting and financial activities)
<ul style="list-style-type: none"> • Details are in Section II under Financial Management and Comptrollership • Available on website: www.capprt-tcrpap.gc.ca

Tableau 4 – Coût net pour le ministère

(en milliers de dollars)		2004-2005
Dépenses réelles		1 430
Plus : services reçus à titre gracieux		
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) *		327
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)		62
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada		0
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada		0
Moins : revenus non disponibles		0
Coût net pour le ministère en 2004-2005		1 819

*Le coût des locaux imposé au Tribunal comprend le coût des locaux que le Tribunal fournit à Révision de la protection de l'environnement Canada.

Tableau 5 – Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice 2004-2005

Vérifications internes
Rapport de la vérification de la conformité (au sujet des activités contractuelles et financières)
• Les détails se trouvent à la partie II, à la rubrique Gestion financière et fonction de contrôle moderne
• Disponible dans le site Web : www.capppt-tcrpap.gc.ca

(000\$)		2004-2005			
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
15	Dépenses de fonctionnement	1 665	1 665	1 697	1 255
XX	Dépenses en capital	0	0	0	0
XX	Subventions et contributions	0	0	0	0
(S)	Ministre recevant un salaire xxx et une allocation automobile				
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	175	175	175	175
Total		1 840	1 840	1 872	1 430

Tableau 3 – Postes votés et législatifs

2004-2005		Budgetaire					
(en milliers de dollars)	Secteur d'activités	Fonction-Immobi- lisation	Subventions et contri- butions	Total : dépenses budgétaires brutes	Moins : revenus disponibles	Total : dépenses budgétaires nettes	Prêts, avances et avances Total
	Traitement des dossiers						
	Budget principal	1 840		1 840		1 840	1 840
	Dépenses prévues	1 840		1 840		1 840	1 840
	Total des autorisations	1 872		1 872		1 872	1 872
	Dépenses réelles	1 430		1 430		1 430	1 430

Tableau 2 – Utilisation des ressources par secteur d'activités

Pour obtenir des renseignements supplémentaires

Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs

240, rue Sparks, 1^{er} étage ouest

Ottawa (Ontario) K1A 1A1

Téléphone : (613) 996-4052 ou 1-800-263-2787

Télécopieur : (613) 947-4125

Courrier électronique : info@capprt-tcpap.gc.ca

Site web : www.capprt-tcpap.gc.ca

Loi appliquée et règlements connexes

L.C. 1992, ch. 33, et ses modifications	Loi concernant le statut de l'artiste et régissant les relations professionnelles entre artistes et producteurs au Canada (titre abrégé : Loi sur le statut de l'artiste)
DORS/99-191	Règlement sur les catégories professionnelles (Loi sur le statut de l'artiste)
DORS/2003-343	Règlement concernant les procédures du Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs

Tableau 1 – Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris)

(en milliers de dollars)	Dépenses 2002-2003 réelles	Dépenses 2003-2004 réelles	Budget princípal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Traitement des dossiers	1 566	1 468	1 840	1 840	1 872	1 430
Total	1 566	1 468	1 840	1 840	1 872	1 430
Moins : revenus non disponibles						
Plus : coût des services reçus à titre gracieux*	433	425		389		389
Coût net pour le ministère	1 999	1 893	1 840	2 229		1 819
Equivalents temps plein	10	10		10		10

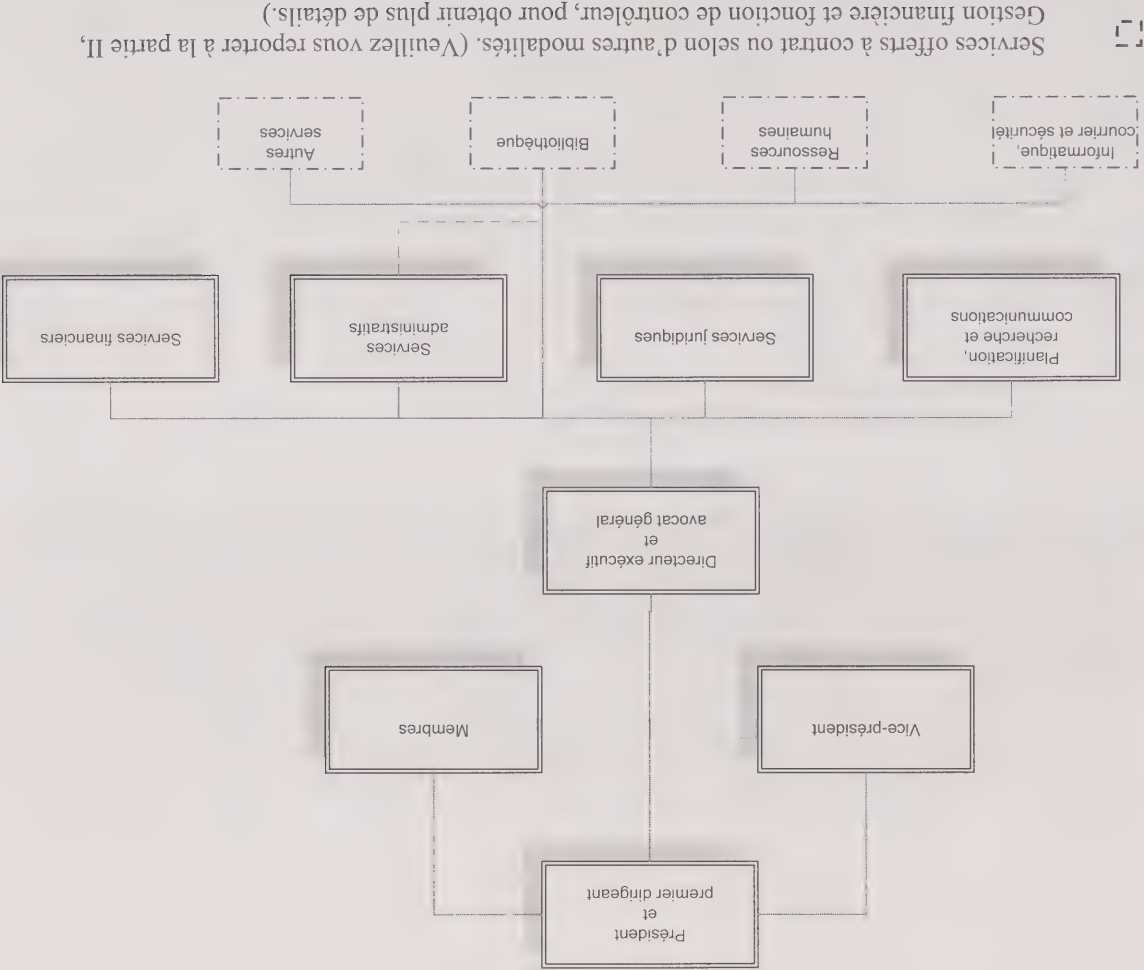
* Le tableau 4 donne les détails.

Renseignements sur l'organisation

Le Tribunal se compose d'un président (qui est également le premier dirigeant), d'un vice-président et de trois autres membres (sur une possibilité de quatre). Tous les membres sont nommés à temps partiel par le gouverneur en conseil.

Le directeur exécutif et avocat général dirige le Secrétariat du Tribunal et relève du président. Dix membres du personnel exercent les fonctions d'avocat-conseil et de gestionnaire ou accomplissent les tâches de planification, de recherche, de communication, de médiation et de soutien administratif. Certains services ministériels dont le Tribunal n'a pas besoin à temps plein, notamment dans les domaines de l'informatique et des ressources humaines, font l'objet d'une imputation. La figure 2 reproduit l'organigramme du Tribunal.

Figure 2. Organigramme



chaque organisme. Une politique de vérification commune a été élaborée pour le groupe et celle-ci prévoit une structure commune de gouvernance interne pour la vérification. Le groupe a élaboré son premier plan de vérification qui comportait la conduite, au cours de l'exercice 2004-2005, d'une vérification interne de la conformité des quatre organismes aux politiques financières et contractuelles du Secrétariat du conseil du Trésor (SCT). Enfin, un représentant du groupe a participé au groupe de travail du Réseau des administrateurs de petits organismes qui aide les petits organismes à mettre en œuvre la Politique sur la gestion de l'information gouvernementale.

**Réalisation de la
première
vérification**

En ce qui concerne la vérification des activités financières et contractuelles du Tribunal, les vérificateurs ont relevé certaines faiblesses sur le plan de l'environnement de contrôle, certaines d'entre elles empêchant le Tribunal de se conformer pleinement aux politiques du SCT. Ils ont recommandé de réviser la Délégation des pouvoirs de signature en matière financière pour clarifier les pouvoirs d'approbation en matière d'accueil au-dessus d'une certaine limite et pour refléter certaines limites que le Tribunal s'est données dans ses politiques internes relativement à d'autres pouvoirs d'approbation. Parmi les recommandations, il y avait aussi l'amélioration du processus de vérification des comptes du Tribunal pour assurer le président de la conformité à toutes les politiques, par exemple au regard de l'exercice du pouvoir de paiement et de l'approbation de réception des biens et des services. Les vérificateurs ont aussi recommandé au Tribunal d'examiner ses pratiques relatives à l'impartition en vue d'accroître la concurrence et la transparence, même si les politiques au sujet du recours au processus concurrentiel sont suivies. Le Tribunal a accepté les recommandations et s'est engagé à les mettre en œuvre. Le rapport des vérificateurs est accessible dans le site Web du Tribunal.

De sa propre initiative, le Tribunal a adopté une politique pour l'octroi des contrats. Il a aussi retenu les services d'un expert-conseil pour qu'il prépare un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats qui lui permettra d'élaborer un plan pour l'évaluation des différentes activités du Tribunal.

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, l'activité qui entoure les dossiers a atteint un niveau inférieur à la moyenne au cours de l'exercice 2004-2005. Les dépenses du Tribunal ont diminué légèrement, soit de 100 000 \$. Comme il l'a fait au cours des années précédentes, le Tribunal a continué de recourir à l'impartition et à des ententes qui entraînent des réductions des coûts dans le cas de plusieurs services dont il n'a besoin qu'à temps partiel. Par

Poursuite de l'efficacité

exemple, depuis ses débuts, le Tribunal a passé des contrats avec Patrimoine canadien pour des services en matière de ressources humaines et avec Industrie Canada pour des services en matière d'informatique, de sécurité et de postes. Nous avons des ententes avec les deux autres conseils fédéraux spécialisés dans les relations de travail pour utiliser leurs salles d'audience et leurs services de bibliothèque. Après avoir passé des contrats, depuis les débuts, avec le secteur privé en ce qui concerne les services financiers, nous avons conclu une entente en matière de dotation par laquelle nous partageons les services d'un analyste financier avec un autre petit organisme. Nous continuons de choisir des employés dont les compétences sont multiples, qui sont souples et intéressés à accomplir des tâches variées et à prendre des initiatives. Le fait que tous les membres du Tribunal sont des personnes nommées à temps partiel ajoute à notre efficacité générale, puisque nous faisons appel à leurs services et les payons en fonction des besoins. Cependant, cela rend plus difficile l'établissement des calendriers, car les membres ont d'autres engagements. En contrepartie, tous les membres du Tribunal sont bilingues, ce qui aide à l'établissement des calendriers. Nous continuons de partager les locaux ainsi que les services administratifs et financiers avec Révision de la protection de l'environnement Canada (RPEC), ce qui diminue les frais pour le gouvernement.

De façon à améliorer son efficacité opérationnelle et sa capacité de mesurer le rendement, le Tribunal a modernisé son système de gestion des dossiers au cours de l'exercice financier précédent en adoptant un nouveau logiciel de base de données qui est plus puissant, convivial et fiable. De ce fait, l'information disponible est plus vaste et meilleure. Nous avons continué à apporter des changements au système, au besoin, au cours de l'exercice 2004-2005.

Le Tribunal a continué d'aller de l'avant avec la mise en œuvre de la fonction de

Mise en œuvre de la fonction de contrôleur moderne

faciliter les changements exigés par l'initiative de la fonction de trois ans, avec trois autres petits organismes quasi judiciaires en vue de responsable et transparent. Il a maintenu sa participation, entreprise il y a contrôleur moderne qui contribue à un fonctionnement plus efficace, cours de l'exercice financier. le groupe a terminé les profils des risques pour chaque organisme et un profil des risques collectifs pour le groupe. Il a poursuivi sa consultation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor sur la façon dont les quatre organismes peuvent au mieux mettre en œuvre la politique d'évaluation du gouvernement. En outre, le groupe a bénéficié du rapport sur la stratégie d'évaluation et de la mesure du rendement entreprise par et préparée pour l'un des organismes du groupe. Des modèles logiques qui démontrent les liens entre les activités et les résultats attendus ont été achevés pour

expérience, sur nos séances d'information et sur l'échange de renseignements et d'expériences entre associations. Des rencontres semblables se tiennent, au cours de l'exercice 2005-2006, avec les producteurs du gouvernement et les diffuseurs.

Tableau D — Les clients sont pleinement informés et aidés

<i>Indicateur</i>	<i>Objectif</i>	<i>Résultats 2004-2005</i>	<i>Résultats 2003-2004</i>
Qualité et opportunité des bulletins d'information.	Publication d'au moins trois bulletins d'information par année. Les clients sont satisfaits (la satisfaction est établie au moyen de sondages auprès de la clientèle).	Production de trois bulletins d'information. (Aucun sondage n'a été fait auprès des clients.)	Production de deux bulletins d'information. (Aucun sondage n'a été fait auprès des clients.)
Qualité du site Web du Tribunal.	Le site Web renferme des renseignements exacts et opportuns et répond aux normes du <i>Gouvernement en direct</i> (GED). Les clients sont satisfaits (la satisfaction est établie au moyen de sondages auprès de la clientèle).	L'information dans le site Web a été constamment mise à jour. Le site Web respecte la plupart des normes du GED.	L'information dans le site est constamment mise à jour, à l'exception des renseignements sur l'activité en matière de négociation qui découle de la Loi. Le site Web respecte la plupart des normes du GED.
Réussite des séances d'information destinées aux clients	Au minimum, 75 pour cent des organisations participent et, au minimum, 75 pour cent des participants accordent une évaluation de 4 ou 5 sur une échelle de 5.	84 pour cent ont participé et 87 pour cent des répondants accordent une évaluation de 4 ou 5 sur une échelle de 5.	Ne s'applique pas.
Exactitude et délai des réponses aux demandes de renseignements.	Les demandes de renseignements et les questions sont traitées dans les deux jours ouvrables. Les clients sont satisfaits (la satisfaction est établie au moyen de sondages effectués auprès de la clientèle).	Le Tribunal a répondu aux demandes en un jour, en moyenne (selon un sondage formel effectué auprès du personnel).	Le Tribunal a répondu aux demandes en un ou deux jours, en moyenne (selon un sondage informel effectué auprès du personnel).

Priorité 3 – Travail sur les modifications à la Loi et sur d'autres changements

Le Secréariat du Tribunal a aidé le ministère du Patrimoine canadien à préparer des modifications possibles à la *Loi* et d'autres changements qui ont été recommandés dans le rapport d'évaluation de la *Loi*. Il n'y a toujours pas d'objectifs particuliers à cet égard.

Nous avons tenu des séances d'information auprès des associations d'artistes accréditées à Montréal et à Toronto pour transmettre des renseignements utiles pour réussir les négociations d'accords-cadres. Les objectifs ont été atteints (ces objectifs ont été définis après la préparation du *Rapport sur les plans et les priorités* pour l'exercice financier). Cependant, il faut reconnaître que la *Loi* est relativement récente et que les parties continuent à apprendre comment la mettre en œuvre en s'appuyant sur leur propre

Le Tribunal a toujours pris au sérieux sa responsabilité de veiller à ce que les associations d'artistes et les producteurs soient entièrement informés de leurs droits et de leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste*. Pour que les parties tirent avantage de la *Loi*, pour que les négociations aient lieu et pour que les objectifs à long terme de la *Loi* soient atteints, les parties doivent véritablement comprendre la législation. Comme l'indique le tableau D, les objectifs d'information et d'aide aux clients ont été largement atteints. Trois bulletins d'information ont été publiés. La qualité n'a pas été mesurée, car aucun sondage auprès de la clientèle n'a été effectué. Ce sondage sera effectué au cours de l'exercice 2006-2007. Il y a eu mise à jour du site Web; les renseignements sur les activités de négociation ont été mis à jour. Nous avons constaté que notre site ne respectait pas certaines normes du *Gouvernement en direct*, notamment sur le plan de la navigabilité. Les résultats du rendement pour l'exercice 2003-2004 ont aussi été révisés pour refléter cette situation. Nous avons entrepris le travail pour que notre site Web respecte les normes et nous prévoyons achever cette tâche à l'automne de 2005.

Priorité 2 – Les clients sont pleinement informés et aidés

Indicateur	Objectif	1996-2004
Pourcentage de demandes de contrôle judiciaire qui ont été accueillies	Moins de 50 p. 100	0 p. 100

Tableau C — Traitement de haute qualité des dossiers

Bref, la Cour d'appel fédérale doit décider si le Tribunal rend des décisions qui excèdent les paramètres fixés dans la *Loi sur le statut de l'artiste*. Le recours à cet indicateur pour mesurer la compétence est controversée. Par exemple, si une partie souhaite demander un examen judiciaire d'une décision du Tribunal, elle doit posséder les ressources financières nécessaires, ce qui est un facteur inhibiteur pour certaines parties. Plusieurs conseils de relations industrielles et d'autres tribunaux administratifs surveillent cette statistique et font rapport à son sujet; toutefois, la plupart n'ont pas établi d'objectif à atteindre à cet égard et ne relient aucunement ces rapports à l'évaluation de la qualité de leur travail. Le Tribunal examine actuellement la question du recours à cet indicateur. Relativement aux résultats atteints à ce jour, seulement trois des 86 décisions partielles et finales du Tribunal ont été contestées de cette manière. Deux demandes de contrôle judiciaire ont été rejetées par la Cour d'appel fédérale : une au cours de l'exercice 1998-1999, l'autre au cours de l'exercice 2004-2005. La troisième demande a été retirée. Comme l'indique le tableau C, le Tribunal a atteint ses objectifs pour cet indicateur.

Priorité 1 – Traitement rapide et de qualité des dossiers

Le taux d'activité relative aux dossiers a été sous la moyenne au cours de l'exercice 2004-2005. Le Tribunal a rendu des décisions finales dans trois dossiers et des décisions partielles dans trois autres. À la fin de l'exercice, cinq dossiers étaient en instance. Pour obtenir plus de détails, reportez-vous au rapport annuel de 2004-2005 et aux *Bulletins d'information* dans le site Web du Tribunal, à l'adresse : www.cappri-terrap.gc.ca. Le Tribunal a atteint ses objectifs en ce qui concerne le délai moyen de publication des motifs de décision et du traitement des demandes, comme l'indique le tableau B. Le nombre des dossiers a été moindre et les dossiers ont été moins complexes.

Tableau B — Traitement rapide des dossiers

<i>Indicateur</i>	<i>Objectif</i>	<i>Résultats 2004-2005</i>	<i>Résultats 1996-2004</i>
Délai moyen pour publier des motifs de décision après la tenue de l'audience, pour tous les dossiers.	Maximum de 60 jours civils	38 jours	67 jours
Délai moyen pour traiter tous les dossiers (à compter de la date de la réception de la demande complétée jusqu'à la date de la décision).	Maximum de 200 jours civils	144 jours	326 jours

La première priorité du TCRPAP comprend aussi le traitement de qualité des dossiers. Il y a le travail du personnel qui, par exemple, prépare les dossiers et fournit des conseils juridiques. Il y a aussi le travail des membres qui, par exemple, se penchent sur les dossiers et rendent des décisions. Le fait de se donner une telle priorité ou un tel objectif est controversé. En effet, certains prétendent qu'en évaluant le travail d'organismes quasi judiciaires on compromet l'indépendance de leurs membres et leur capacité à rendre des décisions sans interférence. D'un autre côté, le gouvernement s'est engagé à fonctionner de manière efficace et efficiente et à faire rapport de façon transparente relativement à l'atteinte de ses objectifs.

Il n'y a pas de mesures parfaites pour évaluer la qualité du travail des membres du Tribunal et du personnel dans le traitement des dossiers. L'indicateur que nous avons choisi comme mesure est la proportion des décisions du Tribunal qui sont confirmées lors d'un contrôle judiciaire. En vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste*, une partie peut, dans des circonstances particulières, contester une décision du Tribunal en demandant un contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale. En examinant les demandes de contrôle judiciaire des décisions du Tribunal, la Cour d'appel fédérale doit établir si le Tribunal :

- a agi sans avoir compétence, a outrepassé sa compétence ou a refusé d'exercer sa compétence;
- ou n'a pas observé les principes de la justice naturelle ou les autres procédures que la loi lui impose d'observer;
- ou a agi ou n'a pas agi pour motif de fraude ou de faux témoignage.

L'objectif pour cet indicateur a été changé. Il s'annonce désormais ainsi : un minimum de 80 pour cent des associations d'artistes accréditées négocient au moins un nouvel accord-cadre dans les cinq ans qui suivent l'accréditation. L'objectif antérieur de 100 pour cent était irréaliste, entre autres raisons parce que certaines associations ne négocieront vraisemblablement pas avec les producteurs gouvernementaux tant que ceux-ci n'auront pas une association qui les représente. Il y a eu beaucoup de progrès du côté de la négociation d'accords-cadres, mais moins que prévu, comme le montre le tableau A. Trente-trois pour cent des associations d'artistes ont négocié un nouvel accord-cadre dans les cinq ans qui ont suivi leur accréditation, alors que l'objectif est de 80 pour cent. Toutefois, une autre tranche de 10 pour cent a négocié un nouvel accord après la période visée de cinq ans, puis une tranche additionnelle de 24 pour cent a émis des avis de négociation. Au total, 125 avis de négociation, émis par 13 associations, sont en instance; la majorité de ceux-ci ont trait à des institutions du gouvernement fédéral.

Tableau A — Relations professionnelles constructives

<i>Indicateur</i>	<i>Objectif</i>	<i>Résultats 1996–2005</i>
Pourcentage des plaintes réglées sans audience.	Au moins 50 pour cent des plaintes sont réglées sans audience.	75 p. 100 ont été réglées sans audience et 25 p. 100 ont été entendues par le Tribunal.
Proportion des associations d'artistes accréditées qui ont conclu un premier accord dans les cinq ans qui ont suivi leur accréditation.	Au minimum, 80 pour cent des associations d'artistes accréditées ont négocié au moins un nouvel accord-cadre dans les cinq années qui ont suivi leur accréditation.	Au minimum, 80 pour cent des associations d'artistes accréditées ont négocié au moins un nouvel accord-cadre dans les cinq années qui ont suivi l'accréditation.

Nous avons retranché deux indicateurs des relations professionnelles constructives, comme l'a recommandé un expert-conseil à qui nous avons accordé le mandat d'élaborer un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) pour le TCRPAP. Les indicateurs qui ont été retranchés sont : amélioration de la reconnaissance, du revenu et des conditions de travail des artistes; environnement de travail stable et prévisible pour les artistes et les producteurs. Ces mesures ne sont pas sous le contrôle du Tribunal, étant plutôt des objectifs de la *Loi sur le statut de l'artiste*.

Pour atteindre son objectif stratégique — de bonnes relations de travail entre les artistes et les producteurs — le Tribunal s'est donné trois priorités au cours de l'exercice financier : traitement rapide et de qualité des dossiers; informer pleinement et aider les clients; aider à préparer les modifications à la *Loi* et d'autres changements pour en rendre l'application plus efficace. Le cadre de mesure du rendement pour ces priorités est présenté dans le *Rapport sur les plans et les priorités* du Tribunal et est résumé ci-dessous avec nos résultats en matière de rendement.

Résultat stratégique :

Des relations professionnelles constructives entre les artistes et les producteurs

La partie II de la *Loi* et son régime de négociation collective visent à favoriser de bonnes relations professionnelles entre les artistes et les producteurs qui relèvent de la compétence fédérale. Les indicateurs et les objectifs que nous employons pour mesurer à quel degré nous atteignons ce résultat stratégique sont présentés dans le *Rapport sur les plans et priorités* du Tribunal et sont résumés ci-dessous. Le tableau A, ci-dessous, montre les objectifs et les résultats en matière de rendement. Comme les répercussions dans le domaine des relations professionnelles se produisent sur de longues périodes, nous prenons la mesure des indicateurs pour la période de 1996 à 2005.

Les parties régissent leurs différends entre elles

L'un des indicateurs utilisés par le Tribunal pour surveiller les réalisations en ce qui concerne l'établissement de bonnes relations professionnelles est la proportion des plaintes pour lesquelles il y a un règlement sans que le Tribunal ait à les entendre. Le Tribunal encourage les parties à régler le plus possible les différends qui les opposent avant l'audience. Le personnel du Secrétariat du Tribunal apporte son aide, quand il y a lieu, au moyen d'une enquête sur la situation et de la médiation. Cette méthode favorise des relations constructives entre les artistes et les producteurs et permet aux parties et au Tribunal d'économiser du temps et de l'argent en réduisant le recours à des audiences coûteuses. Le Tribunal a atteint son objectif relativement à cet indicateur, comme le montre le tableau A.

Il faut remarquer que cet indicateur, comme plusieurs indicateurs du rendement, est une mesure approximative. Les parties retirent leurs plaintes pour différentes raisons. Par exemple, il arrive que le fait qu'une partie entreprenne de déposer une plainte incite les deux à se réunir pour résoudre le problème sans intervention du Tribunal.

Négociation d'accords-cadres

La négociation d'accords-cadres est un autre indicateur de l'existence de bonnes relations professionnelles. Le Tribunal peut faciliter la négociation en faisant droit aux demandes d'accréditation, en fournissant des renseignements sur les dispositions de la *Loi* et en traitant toute plainte pour refus de négocier de bonne foi. Cependant, il n'a aucun contrôle sur la décision des parties quant à la poursuite des négociations après l'accréditation ou quant aux résultats de telles négociations. De plus, comme la *Loi* ne comporte aucune disposition sur l'arbitrage lors de la négociation d'un premier accord-cadre, les parties peuvent négocier pendant des années sans conclure un accord. Il s'agit d'une lacune qu'une modification législative devrait corriger.

Résumé du rendement pour chaque résultat stratégique, priorité et engagement

Résultats Stratégiques	2004-2005 Priorités – Engagements	Type	Dépenses prévues	Dépenses réelles	Résultats prévus et actuelle
Relations professionnelles rapide et de qualité des dossiers	Un traitement	Permanent	1 000 000 \$	1 052 339 \$	Célérité et haute qualité – réalisées
Professionnelles constructives entre les artistes autonomes et les producteurs qui relèvent de la compétence du TCRPAP	Informier et aider au mieux les clients	Permanent	600 000 \$	377 920 \$	Clients bien informés – réalisé
	Travailler à modifier la Loi et à apporter d'autres changements	Permanent *			Loi et processus de négociation plus efficaces – permanent

* Aucun budget particulier n'a été affecté à cette priorité, puisque le coût est inclus dans les deux premières priorités.

Rendement du Tribunal

Le TCRPAP a un résultat stratégique à atteindre et un secteur d'activités. Par conséquent, son « rendement global » est l'équivalent de son rendement par résultat stratégique. Le Tribunal fait rapport sur son rendement dans la partie qui suit en s'appuyant sur la structure de son secteur d'activités.

provincial a été reconnue par le Comité permanent du Patrimoine canadien dans son neuvième rapport, en 1999. Cet avis a été réitéré dans l'évaluation des dispositions et du fonctionnement de la *Loi sur le statut de l'artiste*, qui a été effectuée en 2002¹ (« rapport d'évaluation » dans le présent document). Depuis l'adoption d'une loi habilitante sur le statut de l'artiste, en 2002, le gouvernement de la Saskatchewan étudie la possibilité d'introduire un cadre juridique de négociation collective pour une certaine partie du travail artistique dans cette province. La province de l'Ontario a entrepris une étude officielle sur le statut de l'artiste sur son territoire et la responsabilité en a été attribuée au nouveau Comité consultatif ministériel pour les arts et la culture de la ministre de la Culture. Le Tribunal appuie le principe de l'adoption d'une législation sur le statut de l'artiste dans un plus grand nombre de provinces. Il continuera donc de fournir des renseignements aux décideurs et aux autres parties intéressées au sujet des avantages d'une telle législation.

N'ayant ni le temps ni les ressources voulus, les associations d'artistes préféreraient négocier avec des associations de producteurs plutôt qu'avec chaque producteur individuellement. De plus, bon nombre de producteurs gouvernementaux préféreraient désigner un ministre à titre de négociateur principal. L'une des recommandations du rapport d'évaluation vise à étudier la possibilité d'établir un responsable de la négociation pour tous les ministères fédéraux. Le Tribunal appuie cette recommandation, car elle faciliterait la négociation et rendrait la démarche plus rentable.

Comme toutes les institutions fédérales, le TCRPAP doit relever le défi de s'acquitter de la responsabilité qui lui est confiée par la *Loi* et composer avec le lourd fardeau qu'impose la production de rapports de reddition de comptes empreints de transparence tout en dépensant les fonds publics

avec prudence. Lorsqu'il a été mis sur pied, en 1993, le TCRPAP a adopté des pratiques qui en font un organisme efficace. Dans le climat qui prévalait à l'époque, il s'est empressé d'adopter un énoncé d'objectifs clair, des normes élevées pour la prestation des services, un cadre complet de mesure du rendement et des pratiques transparentes en matière de reddition de comptes sur ses activités et les résultats qu'il atteint. L'équipe de direction a adhéré à ce cadre dès son adoption et n'a cessé de s'y appuyer à mesure que le Tribunal évoluait.

En tant qu'organisme de très petite taille, le TCRPAP rencontre un obstacle particulier dans ses opérations : s'acquitter d'un très grand nombre de tâches avec un personnel limité. À cela s'ajoute le fait que la charge de travail est imprévisible et changeante, puisque ce sont les parties qui décident de soumettre leurs dossiers au Tribunal. Pour relever les défis que cette situation ne cesse de poser, le TCRPAP s'est toujours reposé sur la pratique d'impartition et de partage de ses locaux, comme nous en faisons part à la partie II du présent rapport, à la rubrique « Gestion financière et fonction de contrôleur moderne ».

¹ Le rapport d'évaluation est disponible sur Internet au : www.pch.gc.ca/progs/em-cr/eval/2002/2002_25/tdm_f.cfm

En favorisant des relations de travail harmonieuses entre les artistes autonomes et les producteurs qui relèvent de sa compétence, le TCRPAP s'attend à ce que le revenu des artistes augmente, à ce que leurs conditions de travail s'améliorent, à ce que les artistes soient plus enclins à poursuivre leur carrière dans le secteur artistique, à offrir une banque suffisante d'artistes bien formés et de grand talent et à instaurer un environnement de travail prévisible. De cette manière, le TCRPAP contribue à deux résultats parmi la multitude que cherche à atteindre le gouvernement du Canada au moyen de sa législation, de ses politiques et de ses programmes :

- la sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens et les Canadiennes;
- une culture et un patrimoine canadiens dynamiques.

Environnement opérationnel

La contribution du secteur des arts et de la culture à l'économie

canadienne est considérable : 39 milliards de dollars, en 2002, soit près de 4,0 pour cent du produit intérieur brut, selon les données révisées par

Statistique Canada en se servant de son nouveau *Cadre canadien pour les*

statistiques culturelles. Bien que le travail des artistes canadiens permette d'enrichir nos vies quotidiennes et de faire valoir la réalité canadienne au pays et à l'étranger, son

importance ne se traduit pas dans les revenus qu'ils touchent. Selon les plus récentes

données de recensement de Statistique Canada, le revenu moyen des artistes a augmenté pour atteindre 27 200 \$ en 2000, soit une augmentation de 23,0 pour cent depuis 1995.

Cependant, ce revenu demeure inférieur au revenu moyen de l'ensemble des travailleurs canadiens qui est de 31 800 \$, et ce, malgré un niveau d'éducation des artistes plus élevé

que la moyenne. En forte proportion, les artistes ont un statut de travailleurs autonomes; par exemple, selon les données tirées du recensement, près de 70 pour cent des artistes en

arts visuels et près de 50 pour cent des écrivains et des gens des métiers d'art travaillent en tant qu'entrepreneurs indépendants. Quelque 100 000 artistes autonomes sont visés par

la compétence du Tribunal. En plus d'avoir des revenus peu élevés, plusieurs artistes autonomes n'ont pas les avantages qu'obtiennent la majorité de ceux qui travaillent en

tant qu'employés, comme l'assurance-emploi, les prestations pour la formation et un fonds de pension.

Le gouvernement fédéral s'est doté d'un ensemble d'institutions, de

programmes et de politiques pour reconnaître et soutenir les artistes et les producteurs. La *Loi sur le statut de l'artiste* et le TCRPAP font partie du

système de soutien aux arts et à la culture au Canada. Cependant, les répercussions de la *Loi* sont limitées en raison du champ restreint de sa compétence. Pour la plus grande part, le travail qui s'effectue dans le secteur culturel relève de la compétence provinciale, ce

qui comprend la vaste majorité de la programmation et de la production dans les domaines du cinéma et de la télévision, de l'enregistrement sonore, des expositions d'art,

des productions théâtrales et de l'édition de livres.

À ce jour, le Québec est la seule province dont la législation accorde le droit à la négociation collective aux artistes autonomes. La nécessité de la législation au palier

Limitations de la
Loi sur le statut
de l'artiste

La situation
économique des
artistes

chanteurs), les réalisateurs et d'autres professionnels qui participent à la création d'une production par des activités comme la conception de l'image, de l'éclairage ou des costumes. Le mandat conféré par la Loi au Tribunal est le suivant :

- définir, dans les limites de sa compétence, les secteurs d'activité culturelle appropriés aux fins de la négociation collective entre les associations d'artistes et les producteurs et accréditer les associations d'artistes qui doivent représenter les artistes autonomes qui œuvrent dans ces secteurs;
- traiter des plaintes de pratiques déloyales déposées par les artistes, les associations d'artistes ou les producteurs, ainsi que sur d'autres questions, et prescrire les redressements indiqués dans les cas de contravention à la partie II de la Loi.

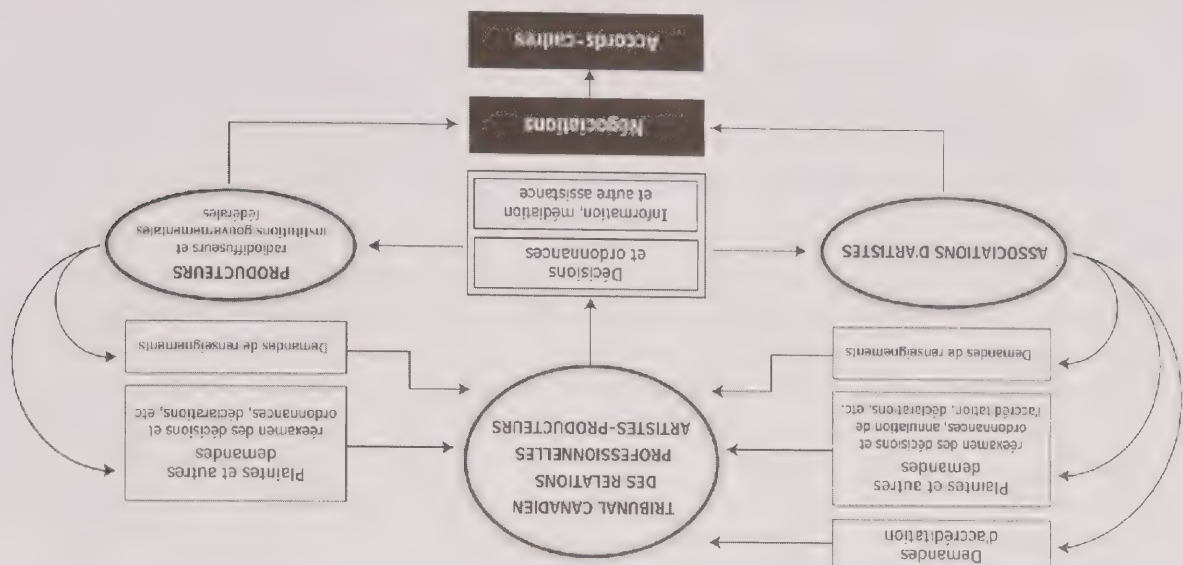
En respectant les procédures énoncées dans la Loi, les associations accréditées ont le droit exclusif de négocier des accords-cadres avec les producteurs. Un accord-cadre précise les conditions minimales selon lesquelles un producteur retient les services ou commande une œuvre d'un artiste autonome dans un secteur donné.

Dans le site Web du Tribunal, on peut avoir accès à la *Loi sur le statut de l'artiste* et aux responsabilités du Tribunal prévues par la Loi, au règlement sur les catégories professionnelles, aux décisions et aux rapports au Parlement. Voir à l'adresse suivante : www.cacprt-tercap.gc.ca.

La figure 1 donne un aperçu des responsabilités et des processus principaux du Tribunal en vertu de la partie II de la *Loi sur le statut de l'artiste*.

Figure 1. Les responsabilités et processus principaux du Tribunal

LOI SUR LE STATUT DE L'ARTISTE



Renseignements sommaires

Raison d'être – Le Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs administre la partie II de la *Loi sur le statut de l'artiste* qui définit un mécanisme de négociation pour les artistes autonomes et les producteurs qui relèvent de la compétence fédérale. Ce faisant, le TCRPAP contribue à l'établissement de rapports constructifs entre ces parties.

Total des ressources financières

Dépenses prévues	Total des amortissements	Dépenses réelles
1 840 000 \$	1 872 000 \$	1 430 000 \$

Total des ressources humaines

Prévues	Réelles	Écart
10	10	0

Mandat, rôle et responsabilités

Depuis 1995, le Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs applique les dispositions de la partie II de la *Loi sur le statut de l'artiste* qui régit les relations professionnelles (relations de travail) entre les artistes autonomes et les producteurs qui relèvent de la compétence fédérale. Le Tribunal relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail. Le ministre du Patrimoine canadien a aussi des responsabilités en vertu de la partie II de la *Loi*.

Le Tribunal est l'un des trois organismes qui régissent les relations de travail qui sont de compétence fédérale. Les deux autres sont le Conseil canadien des relations industrielles, qui s'occupe des relations de travail surtout entre les employeurs du secteur privé qui entrent dans le champ de la compétence fédérale et leurs employés, et la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui s'occupe des relations de travail entre la plupart des institutions du gouvernement fédéral et leurs employés. En vertu de la Constitution du Canada, la réglementation des relations de travail entre la grande majorité des travailleurs et des employeurs relève de la compétence législative des gouvernements provinciaux. Il incombe cependant au gouvernement fédéral de régler les relations de travail dans quelques industries dont la radiodiffusion, les télécommunications, les banques, le transport interprovincial et les institutions gouvernementales fédérales.

La compétence du Tribunal s'étend aux entreprises de radiodiffusion, assujetties au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, aux ministères fédéraux et à la majorité des sociétés d'État et des organismes fédéraux (notamment l'Office national du film, le Centre national des Arts et les musées nationaux).

Les artistes autonomes visés par la compétence du Tribunal comprennent les artistes régis par la *Loi sur le droit d'auteur* (comme les écrivains, les photographes et les compositeurs de musique), les interprètes (comme les acteurs, les musiciens et les

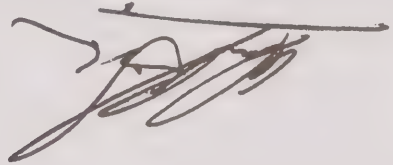
le processus par lequel des catégories professionnelles additionnelles peuvent être assujetties à la *Loi sur le statut de l'artiste* : le processus actuel est lourd et long et il devrait être rationalisé de manière à ce que des artistes additionnels puissent tirer avantage de la *Loi*. Il appuie la mise sur pied d'une association de producteurs gouvernementaux qui négocierait avec les associations d'artistes plutôt que de tenir des négociations séparées pour chaque ministère — une démarche plus longue et plus coûteuse.

Déclaration de la direction

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur le rendement de 2004-2005* du Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes qui sont énoncés dans le *Guide de préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :

- il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans le guide;
- il est fondé sur la structure du secteur d'activités telle qu'approuvée;
- il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis;
- il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les pouvoirs alloués;
- il fait état des sommes qui ont été allouées et approuvées dans le *Budget des dépenses* et les *Comptes publics du Canada*.



David P. Silcox

Président et premier dirigeant

Le 8 septembre 2005

Message du Président

Le Canada est devenu, en 1992, le premier pays au monde à adopter une loi qui assure le droit à la négociation collective aux artistes autonomes. En adoptant la *Loi sur le statut de l'artiste*, le gouvernement du Canada a reconnu l'importante contribution des artistes à l'enrichissement culturel, social, économique et politique du pays. Il a également souligné l'importance de la rémunération pour l'utilisation des œuvres; du droit à la liberté d'association et d'expression pour les artistes et les producteurs; du droit, pour les associations d'artistes, de promouvoir les intérêts professionnels et socio-économiques de leurs membres; et du droit des artistes d'avoir accès à des forums consultatifs par lesquels ils peuvent exprimer leurs points de vue.

La *Loi sur le statut de l'artiste* contribue à notre souveraineté culturelle en favorisant de bonnes relations professionnelles qui sont importantes pour la production culturelle. La *Loi* crée un cadre juridique qui régit le déroulement des négociations et le règlement des différends. Elle prévoit aussi des mécanismes d'exécution.

Le Tribunal continue de faire des progrès en ce qui a trait à son objectif stratégique : favoriser de bonnes relations professionnelles entre les artistes autonomes et les producteurs qui relèvent de sa compétence. Au cours des dix dernières années, le Tribunal a défini 26 secteurs d'activités artistiques et a accrédité 24 associations d'artistes pour représenter ces secteurs. Il y a eu signature de 25 premiers accords, dont certains avec des producteurs gouvernementaux et des services de télévision spécialisés.

Le Tribunal a célébré son dixième anniversaire, au cours de l'année, en publiant un rapport annuel spécial pour l'exercice 2003-2004 dans lequel il dressait une liste d'événements importants qui ont jalonné sa brève histoire et celle des relations de travail dans le secteur des arts et de la culture au cours du dernier siècle. Ce rapport contenait un aperçu de la façon dont nous avons relevé les défis permanents que pose l'objectif de favoriser des rapports constructifs entre les producteurs et les artistes qui relèvent de notre compétence. Il décrivait aussi comment nous fonctionnons en tant que petit organisme modèle et apportons ainsi une contribution aux objectifs centraux du gouvernement fédéral que sont la gestion efficace, la transparence et des opérations efficaces.

En 2002, le ministère du Patrimoine canadien a entrepris l'examen des dispositions et de l'efficacité de la *Loi*, comme celle-ci le prescrit. Certaines recommandations du rapport d'évaluation proposent des modifications à la *Loi* en vue d'une plus grande efficacité. Le Tribunal soutient fortement la recommandation qui vise l'introduction de la possibilité d'arbitrage lors de la négociation d'un premier accord-cadre. Cela faciliterait la conclusion des négociations qui suivraient le processus d'accréditation et harmoniserait la *Loi* avec le *Code canadien du travail* et la législation québécoise sur le statut de l'artiste à cet égard. De plus, le Tribunal appuie la recommandation selon laquelle il faudrait revoir

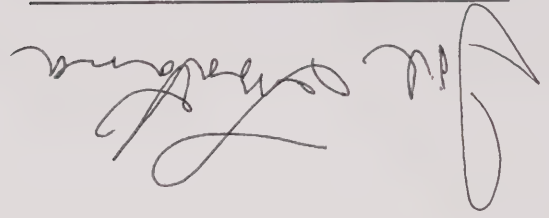
Table des matières

PARTIE I – SURVOL	1
Message du Président	1
Déclaration de la direction	2
Renseignements sommaires	3
Mandat, rôle et responsabilités	3
Priorités du gouvernement du Canada	5
Environnement opérationnel	5
Résumé du rendement pour chaque résultat stratégique, priorité et engagement	7
Rendement du Tribunal	7
PARTIE II – ANALYSE DU RENDEMENT PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	9
Résultat stratégique :	9
Des relations professionnelles constructives entre les artistes et les producteurs	9
Priorité 1 – Traitement rapide et de qualité des dossiers	11
Priorité 2 – Les clients sont pleinement informés et aidés	12
Priorité 3 – Travail sur les modifications à la <i>Loi</i> et sur d’autres changements	13
Gestion financière et fonction de contrôleur	14
PARTIE III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	17
Renseignements sur l’organisation	17
Pour obtenir des renseignements supplémentaires	18
Loi appliquée et règlements connexes	18
Tableau 1 – Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris)	18
Tableau 2 – Utilisation des ressources par secteur d’activités	19
Tableau 3 – Postes votés et législatifs	19
Tableau 4 – Coût net pour le ministère	20
Tableau 5 – Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l’exercice 2004-2005	20

Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2005



L'honorable Joseph Frank Fontana
ministre du Travail et du Logement

Avant-propos

Le gouvernement du Canada améliore sans cesse ses pratiques de gestion, ce qui constitue pour lui une priorité depuis le dépôt au Parlement, au printemps 2000, du document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Dans sa poursuite de l'excellence en gestion, le gouvernement envisage d'offrir aux Canadiens : un gouvernement à l'écoute, qui sert bien ses citoyens et qui est administré comme une seule et même entité cohérente; un gouvernement innovateur, qui est appuyé par une fonction publique hautement qualifiée, en mesure de bien tirer parti de toute l'information à sa disposition et de faire un usage optimal des fonds publics, tout en tenant compte des risques éventuels; et un gouvernement redevable, qui rend compte clairement et ouvertement de son rendement au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le *Guide pour la préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* : http://www.tbs-sct.gc.ca/ma/dprl/04-05/guide/lines/guide_f.asp). Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>. Les lecteurs qui désiraient un aperçu global des efforts déployés par le gouvernement du Canada afin d'améliorer la qualité de vie peuvent lire *Le rendement du Canada 2005*, qu'on peut également consulter à l'adresse Internet précitée. Ce rapport est structuré autour de trois grands thèmes (économie durable, fondements sociaux du Canada et la place du Canada dans le monde) et sa version électronique renferme des liens avec les rapports ministériels sur le rendement pertinents. *Le rendement du Canada 2005* renferme également un aperçu spécial des efforts déployés par le gouvernement afin d'améliorer le bien-être des Autochtones.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
OU à : ma-mtr@tbs-sct.gc.ca

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commentant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment compta-ble de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2005

No de catalogue BT31-4/20-2005
ISBN 0-660-62905-4

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à www.tbs-sct.gc.ca
Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste
auprès des Éditions du gouvernement du Canada — TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>



Tribunal canadien des relations professionnelles artistes- producteurs

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2005

CA1
FN
-E77

Government
Publications



Canadian Centre for Occupational Health and Safety

Performance Report



For the period ending
March 31, 2005

ESTIMATES

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services Canada — 2005

Catalogue No. BT31-4/22-2005
ISBN 0-660-62906-2

This document is available on the TBS Web site at www.tbs-sct.gc.ca
This document is available in alternate formats on request.

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing — PWGSC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Foreword

The Government of Canada has made continuous improvement in its management practices a priority since *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada* was tabled in Parliament in the spring of 2000. Driving the government's pursuit of management excellence is its vision to provide Canadians with a responsive government, which serves citizens and manages itself as a unified, coherent enterprise; an innovative government supported by a highly-qualified public service equipped to leverage information and make the best use of public funds while balancing risk; and an accountable government which answers clearly and openly for its performance to Parliament and to Canadians.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the *Guide for the Preparation of the 2004-05 Departmental Performance Reports*: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_e.asp). Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>. Readers wishing a high level, whole of government overview of the Government of Canada's efforts to improve quality of life should refer to *Canada's Performance 2005* available at the same internet address. This report is structured around three broad policy areas (Sustainable Economy, Canada's Social Foundations and Canada's Place in the World) and, in its electronic version, links to relevant Departmental Performance Reports. *Canada's Performance 2005* also contains a special overview of the government's efforts to improve the well-being of Aboriginal peoples.

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

Comments or questions can be directed to:

Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A 0R5
OR at: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

Canadian Centre for Occupational Health and Safety



Performance Report

For the
period ending
March 31, 2005

The Honourable Joseph F. Fontana, P.C., M.P.
Minister of Labour and Housing

Table of Contents

Executive Summary	3
Section I: Overview	4
A. The Message	4
B. Management Representation	5
C. Summary Information	6
D. Overall Departmental Performance	9
Section II: Analysis of Performance by Strategic Outcome	13
Provide Canadians with Information	13
Accessibility and Availability of Information for Canadians	17
Unbiased and Impartial to Maintain Confidence of Stakeholders	18
Global Advancement to Health and Safety	23
Education	25
Conferences, Exhibitions, Workshops and Presentations	26
Section III: Supplementary Information	28
Organizational Information	28
Financial Performance Overview	28
Financial Summary Tables	28
Summary of Voted Appropriations	29
Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending	29
Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending	30
Respendable Revenues	30
Contingent Liabilities	31
Other Information: Summary of Revenue, Expenses and Appropriations	32
Other Information: User Fees	33
Travel Policies	33
Section IV: Departmental Overview	34
Mandate, Vision and Mission	34
Objectives	34
Strategic Priorities	34
Business Line or Program Activity	36
Organization Chart	38
Section V: Other Items of Interest	39
A. Contacts for Further Information	39
B. Legislation Administered by Name of Department	40
C. Key Reviews	40
D. Audited Financial Statements	40
E. List of Statutory Annual Reports	40

Executive Summary

CCOHS continues to build on its more than twenty-five years of service to the Canadian people. The act to create the CCOHS was based on the concept that all Canadians have "...a fundamental right to a healthy and safe working environment." The primary goal of CCOHS is to provide Canadians with access to information on workplace hazards and conditions – a goal firmly entrenched in the CCOHS mandate.

In order to facilitate consultation with various stakeholders on the major issues today, CCOHS hosted the national forum "*New Strategies for Recognizing and Preventing Occupational Disease*". This forum was highly successful in bringing together more than 350 occupational health and safety representatives, with fairly equal participation from governments, employers and workers to this first of its kind event. This event brought experts and researchers from across Canada, the International Labour Office (ILO) in Geneva, the Canadian Labour Congress (CLC), the Institute for Work and Health and the Public Health Agency of Canada to speak at the event.

Feedback was sought from Canadians via a post forum survey. The information was designed to create actionable items that will move occupational disease recognition and prevention forward.

CCOHS is governed by a tripartite Council of Governors with representatives from governments (federal, provincial and territorial), employers and labour from across Canada. This structure directs and supports CCOHS' impartial approach as a trustworthy provider of accurate, relevant, comprehensive and credible information. The support and confidence of the stakeholders is evidenced through key informant interviews and the many partnerships and collaborative endeavours outlined in this report.

CCOHS has expanded its reach to Canadians by delivering more training courses through the internet and by increasing its information. It is important for information holdings to remain current to meet the needs of Canadians. Content development is an important part of program delivery in ensuring that Canadians have access to the most current and comprehensive information world-wide.

While our methods and technologies in delivering information have evolved over the years, our goal has not changed: to eliminate workplace injuries, illnesses and deaths. CCOHS is in a unique position to continue working collaboratively with governments, workers and private sector employers to achieve our common goal of ensuring that at the end of every working day, Canadians come home healthy and safe.

Section I:

A. The Message

Workers' health and safety involves the interrelationship between a person, their workplace, home, community and society in general. At times there is no clear demarcation of the causes and effects of ill health, but, these interrelationships are important considerations. Every person is unique and carries the potential for good health. Additionally, we are aware, based on good evidence, that health can be sustained and even improved both for the individual and for populations. In spite of the availability of knowledge and evidence of good healthy workplace practices, workers continue to be injured, suffer ill health and too many die every year due to their jobs. Clearly there is something lacking in our knowledge or application of the knowledge to result in the elimination of these injuries and illnesses. What is lacking? What else can be done?

We are focused on today's problems; over-work, aging workforce, job insecurity, too much stress, mental illnesses, physical fatigue, occupational illnesses, infectious disease, globalization and job loss.

This short-term focus needs to be infused with longer term attention on implementing solutions to prevent health problems for workers. One concern is the lack of consistent and systematic focus and attention to utilize the available good knowledge to produce effective injury prevention results. This lack of focus may be a result of the nature of our society's focus on the immediate workplace needs, short-term planning and narrow concentration on business success. We need a sustained managerial attention on achieving better health and safety results and a commitment to valuing health and safety.

Perhaps we have narrowly focused on workplace safety and have not placed enough additional attention on workplace health and the interrelationship of both health and safety at work and away from work. We have not, as a society, placed enough demand upon our workplaces, on ourselves, and on our nation to value health and safety as an underlying personal, societal and national value. Entrenching health and safety as a societal value is a necessity so that these issues can be a prime consideration throughout all the stages of life and all aspects of living, learning, and working.

Starting from CCOHS' strength; that of providing good and practical information for improving health and safety, we will focus on creating, organizing and presenting information, knowledge, best practices, health and safety programs and systems which will assist workplaces and their employees to plan for their current and future health and safety needs. We will work with Canadians to create resources to address a broad range of workplace health and safety needs including physical, mental, and psychosocial health. Additionally, we will also assist workplaces to develop the capabilities and capacity to apply knowledge and to develop consistent effective long lasting systematic approaches to integrating health and safety into all aspects of their organizational culture and their business.

S. Len Hong
President and CEO

CCOHS, Your Health and Safety Partner

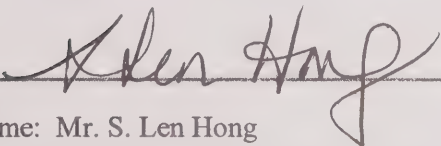
B. Management Representation Statement

MANAGEMENT REPRESENTATION/DÉCLARATION DE LA DIRECTION Departmental Performance Report 2004-2005/ Rapport ministériel sur le rendement de 2004-2005

I submit, for tabling in Parliament, the 2004-05 Departmental Performance Report (DPR) for the Canadian Centre for Occupational Health and Safety.

This report has been prepared based on the reporting principles contained in the Treasury Board of Canada Secretariat's *Guide for the preparation of the 2004-05 Departmental Performance Reports* :

- It adheres to the specific reporting requirements;
- It uses an approved Business Line structure;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the result pursued or achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved numbers from the Estimates and the Public Accounts of Canada



Name: Mr. S. Len Hong

Title: President and Chief Executive Officer

C. Summary Information

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety was founded by an Act of Parliament in 1978 with a mandate to promote health and safety in the workplace and to enhance the physical and mental health of working people.

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) operates under the legislative authority of the *Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act S.C., 1977-78, c. 29* which was passed by unanimous vote in the Canadian Parliament. The purpose of this Act is to promote the fundamental right of Canadians to a healthy and safe working environment by creating a national institute (CCOHS) concerned with the study, encouragement and co-operative advancement of occupational health and safety.

Total Financial Resources (in thousands)

Planned	Authorities	Actual
\$ 4,032	\$4,429	\$ 4,369

Total Human Resources

Planned	Authorities	Actual
96	96	87

Planned spending represents the amount authorized through the main estimates process. Authorities represents the total amounts authorized for the entire year, including the main estimates. The increase in total authorities represents funding received for compensation and rollover amounts. Details are provided in our annual report at: <http://www.ccohs.ca/ccohs/reports.html>

Summary of Performance in Relationship to Departmental Strategic Outcomes, Priorities and Commitments

CCOHS has one program activity, occupational health and safety information development, delivery services and tripartite collaboration. The department's policies and programs are directed to the pursuit of the following strategic outcomes:

Strategic Outcome	2004-5 Priorities/ Commitments	Type	Planned Spending	Actual Spending	Expected Results and Current Status
Provide Canadians with information	<ul style="list-style-type: none"> • Maintain and exceed current high satisfaction rating through the Inquiries Service • Proactively identify new resources to meet Canadians current information needs • Expand content available on the internet for OSH Answers • Enhance CCOHS' internet usability through improved technology and website design 	ongoing	\$1,516	\$1,643	Results achieved
Accessibility and availability of information for Canadians	<ul style="list-style-type: none"> • Provision of health and safety guide booklets to address current needs • Increase availability of comprehensive databases on the internet • Enhancement of website presentation and its searchability • Provide additional key resources on chemical health and safety • Increase content through partnerships such as the Canadian Health Network • Provide Health and Safety Report as an electronic newsletter delivered to Canadians via the internet • Develop internet chat group capabilities mechanism to assist Canadians to efficiently exchange ideas on health and safety 	ongoing	\$1,516	\$1,643	Primarily achieved
Global advancement of Health and Safety	<ul style="list-style-type: none"> • Enhance relationships with international organizations to exchange information resources and improve services to Canadians 	ongoing	\$500	\$542	Results achieved

	<ul style="list-style-type: none"> • Participate in the North American Agreement on Labour Cooperation (NAALC) committees • Participate in international work groups relating to harmonization of hazardous chemical classification and labelling 				
Unbiased and impartial to maintain confidence of stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> • Engage collaborative projects with various governments • Foster collaboration and exchanges in ideas through national dialogues, forums and conferences • Enhance relationships by assessing and improving relevance to expressed needs • Present Pan Canadian symposium on Occupational diseases hosted by CCOHS 	ongoing	\$100	\$108	Result exceeded
Education	<ul style="list-style-type: none"> • Promote the <i>Academic Support Program</i> to post secondary institutions • Collaborate with education sector, youth groups, and partners to improve teaching health and safety in the school system • Promote the CCOHS Youth Zone Resources and expand content on the website 	ongoing	\$400	\$433	Results achieved

D. Overall Departmental Performance

CCOHS has one program activity (PAA), occupational health and safety information development, delivery services and tripartite collaboration. Previously, CCOHS had one business line. There has been no change in the method of presentation as there is one line in each method and there has been no change in strategic outcomes or priorities.

CCOHS was created in 1978 by an act of Parliament in response to the needs of Canadians to have a national organization dedicated to supporting the fundamental rights of Canadians to a healthy and safe working environment.

The Centre was created to provide a common focus for and co-ordination of information in the area of occupational health and safety. Prior to 1978, Canada was the only major industrialized nation that did not have a central body for this task. Given the large, diverse and multi-jurisdictional aspects of Canada, such a service is essential. CCOHS works closely with its key stakeholders, government (all levels), employers and labour, to promote occupational health and safety, and to foster consultations and co-operation with the mutual goal of reducing or eliminating occupational illnesses and injuries.

CCOHS is governed by a tripartite Council comprised of representatives from labour, business and all levels of government. The primary goal of CCOHS is to provide Canadians with access to information on workplace hazards and conditions – a goal firmly entrenched in the CCOHS mandate. The tripartite governance structure helps to ensure that CCOHS remains independent and a trusted source of unbiased information for employers, workers and governments.

The strategic direction for CCOHS is to become one of the preferred occupational health and safety information resource centres for Canadians to easily acquire high quality information and services.

Further information about the strategic direction of CCOHS is located in Section IV.

There is a clear link relating CCOHS programs and activities to improved workplace outcomes. Our surveys indicate wide spread use of CCOHS information which may result in improved workplace health and safety.

The table below compares data on occupational injuries and fatalities for 2003 and 1970. There have been significant reductions in injuries and fatalities relative to numbers of workers but the numbers remain high. The reductions likely result from a variety of factors including changing technologies, better educated workers and industry initiatives together with occupational health and safety policies and programs, including the activities of all the stakeholders, their partners and CCOHS.

Occupational Injuries and Fatalities in Canada

Year	Employees (millions)	Injuries	Fatalities	Injuries per million workers	Fatalities per million workers
1970	7.03	301,653	918	42,909	131
2003	15.80	348,854	963	22,079	61

Source: Work Injuries and Diseases National Work Injuries Statistics Program, Association of Workers' Compensation Boards of Canada, Canada 2001-2003 and Labour Force Survey 2003, Statistics Canada.

Research indicates that there are significant benefits of reducing workplace risks and the benefits are more than four times higher than earlier estimates. More specifically, the Gunderson and Hyatt estimates suggest that the benefits to society of reducing the risks that would lead to one fatality are as high as \$13 million while the benefits of reducing the risks that would lead to one non-fatal injury are approximately \$20,000.¹

Every day in Canada, three people die from a work accident or occupational disease. On average a worker is injured on the job every 9 seconds. To continually reduce these losses the focus has progressed to prevention of occupational diseases, illnesses, injuries and fatalities.

As a national institute, CCOHS undertakes a wide range of activities to achieve its objectives. These activities include the following:

- The provision of technical documents, data and related safety information to the health and safety community, Canadian workplace communities and the education system. An important element of this activity is to improve the coordination of the flow of occupational health and safety information.
- The promotion and evaluation of research on occupational health and safety issues.
- The provision of expert advice and training in occupational health and safety.
- Participation in meetings and conferences to contribute to improving prevention of safety and health problems.
- Other activities consistent with the mandate of promoting improved health and safety in the workplace and the physical and mental health of Canadian workers.

Occupational health and safety continues to be important to Canadians. Although there have been significant improvements, even one injury or death is unacceptable. CCOHS contributes to Canada's goal of a healthy population, sustainable development, safe communities and Canada's role in the world. CCOHS works closely with labour, business and all levels of government to establish high standards for occupational health and safety, to foster consultation and co-operation, and reduce or eliminate occupational hazards.

¹ Gunderson, Morley and Douglas Hyatt (2001) "Workplace Risks and Wages: Canadian Evidence from Alternative Models" *Canadian Journal of Economics*, v. 34, no. 2, May.

CCOHS contributes to the priorities of Canada as outlined in *Canada's Performance* in the following ways:

Canada's Role in the World

- CCOHS contributes to greater collaboration among nations to promote the sharing of information and knowledge for social programs relating to health and safety to reduce injuries and illness and improve conditions for workers. CCOHS participates in promoting and supporting occupational health and safety initiatives with global organizations such as the Pan American Health Organization (PAHO), World Health Organization (WHO) Collaborating Centres in Occupational Health, International Labour Organization, European Agency for Safety and Health at Work. CCOHS also participates in representing Canada at the Tri-National Working Group of Government Experts in Occupational Health and Safety. Details of various projects can be found in our annual report at: <http://www.ccohs.ca/ccohs/reports.html>

The Health of Canadians – a Healthy Population

- The overall health of Canadians is a key issue. Workplace health and safety affects directly or indirectly all Canadians and influences the social and economic fabric of Canada. CCOHS continues to engage many health care providers and advocates in the public and private sectors to improve the health of Canadians. By broadening the participation of many organizations, CCOHS is securing deeper commitments, contribution and participation in improving health. CCOHS is actively involved in health promotion and prevention through its many programs. Details of specific projects that deliver health benefits are noted throughout this report and in our annual report. <http://www.ccohs.ca/headlines/text59.html>

CCOHS is a major contributor in building partnerships and supplying information to Canadians through the Canadian Health Network – Workplace health partners at : <http://www.ccohs.ca/headlines/text59.html>

By providing access to occupational health and safety information we provide a level playing field and equal access to all workers.

Sustainable Development

CCOHS provides extensive information on chemicals and their impact on health and the environment. CCOHS is a major source of information for government regulators and the chemical industry, manufacturing and citizens. Environmental management is the shared responsibility of federal, provincial/territorial and municipal governments, and includes the participation of individuals, community groups, non-governmental organizations (NGOs) and businesses. While federal departments and agencies share the responsibility of environmental management with other stakeholders, environmental issues at the international level are mainly the responsibility of the Government of Canada. 2

Great Places to Live – A New deal for communities

CCOHS contributes to fostering Safe Communities via its information resources and participation in the Safe Communities programs throughout Canada.

Risks and Challenges in Delivering Services

The ultimate objective of CCOHS is to improve workplace health and safety. This objective involves CCOHS being recognized as a national clearing house for health and safety information as the recognized leader in the provision of occupational health and safety (OHS) information to the OHS community. It is not possible to establish the number of injuries, illnesses and deaths prevented as a result of CCOHS activities directly. Many factors influence these variables and determining the independent impact of CCOHS is not feasible. The extent of improvements in workplace conditions, attributed by users to the information disseminated by CCOHS, is used as a proxy measure of the health and safety impact of CCOHS. The analysis in our latest evaluation found that the intended effects on workplace conditions do occur. 3

Measuring the satisfaction with the services provided by CCOHS can be achieved. A client satisfaction survey was completed in 2004 to measure the satisfaction with various service attributes. Measuring the relevance of the program and the effectiveness and efficiency of the program given the mandate is more difficult. Therefore, an independent evaluation was conducted in 2005. CCOHS continues to balance the role between providing free of charge public services with our cost-recovery program. CCOHS funds 50% of its annual budget through cost recovery via sales of products and services. Sales are impacted by the general state of the economy, monetary exchange rates and CCOHS' ability to keep abreast of changing technologies, and global competition in OSH information.

As with other information providers, there are substantial fixed costs associated with developing and maintaining databases. In order to provide a basis for the cost recovery products, information for the Inquiries Service and the website, these costs are necessary. Keeping information current and credible is very labour intensive as is keeping the technologies that deliver this information current. In addition, generating revenues while operating in a government environment is difficult to achieve given the goal of helping people does not always coincide with profitability.

Since most products and services are delivered electronically, it is an ongoing challenge to keep operating systems and software current to meet the requirements of clients.

While the internet provides many opportunities, it also is a risk factor. Information is readily available from many sources, although they may not be reliable. CCOHS is committed to being a reliable, trusted source of independent advice.

The needs of clients and stakeholders are important to monitor as changes in the workplace dictate new requirements for health and safety. CCOHS strives to address these needs on an ongoing basis.

3 CCOHS 2005 Evaluation and Performance Measurement

Section II Analysis of Performance by Strategic Outcome

As with most organizations, measuring the effectiveness and reach of programs, which provide information to effect social change is difficult. Direct linkage to outcomes of reduced injuries and illnesses is not possible due to the wide variety of influences that impact the variables.

We do know that the use of appropriate information on safe workplace practices will reduce risks. The evaluation confirms that there is wide-spread use of CCOHS information in the workplace and that CCOHS' products and services have direct application. The evidence to support this includes survey data from customers, users of the Inquiries Service, users of the web site and key informant interviews. According to the evaluation, although these data cannot be linked to accident or illness data, the widespread and frequent use of CCOHS information implies that there will be important workplace impacts. "The evaluation has generated substantial data on the use of CCOHS. There can be little reasonable doubt about its widespread use."⁴

The evaluation also indicates that there is good value for money from CCOHS and the investment of public dollars and cost-recovery funds is cost-effective. The savings in time costs for health and safety professionals and workers in general who would have to access information in other ways is substantial. The evaluation states that "it is our assessment that CCOHS produces very large quantities of useful information for a relatively modest public expenditure."⁴

CCOHS seeks feed back from its clients and stakeholders on an ongoing basis. This information is used to improve programming, identify the needs of stakeholders and to ensure a high level of service. Details of various reports are listed in Section V.

Strategic Outcome: Provide Canadians with information

Total Financial Resources

Planned	Authorities	Actual
\$ 1,516	\$1,665	\$ 1,643

Total Human Resources

Planned	Authorities	Actual
36	36	33

Inquiries Service

CCOHS provides a free confidential information service to Canadians to assist them with their occupational health and safety information needs. CCOHS Inquiries Officers are a team of specialists in occupational health and safety

14,317 inquiries are personally answered annually through this free and confidential bilingual Inquiries Service center, in addition to the 4.3 million answers provided through the CCOHS website

⁴ CCOHS 2005 Evaluation and Performance Measurement

and information retrieval who can access all CCOHS publications, world-wide databases, and an extensive in-house library to provide up to date and relevant answers. Over 4.3 million inquiries were answered through the Internet service “*OSH Answers*”. By directing routine questions through the self-serve web site, information is available 24 hours a day, 7 days a week to Canadians. Specialists in workplace health are available through a free of charge telephone service or e-mail to assist Canadians with more complex questions. This service is confidential and is promoted throughout Canada by the Centre and its stakeholders through various means, such as trade shows, the World Wide Web, the blue pages, and the Centres literature. During 2004-5, this service provided responses to 14,317 inquiries through its direct service.

The Inquiries Service is available to answer Canadians through its telephone service, e-mail, fax and Internet. The Inquiries come from a variety of sources. In order to prevent barriers to obtaining information that is essential for workers, this service is provided free of charge.

A recent Customer Satisfaction Research Report indicates that clients find the overall quality of the service, the usefulness of the information and the relevance of the information to be the most important to them. With this information, CCOHS can focus efforts in these areas in information delivery. The study also measured client satisfaction on various service attributes. Overall, the Inquiries service resulted in 84% being either satisfied or very satisfied. The complete details are available at <http://www.ccohs.ca/ccohs/reports.html>

Information obtained from CCOHS is used in a variety of ways, the most common are:

- improving health and safety programs
- developing best practices
- complying with occupational health and safety regulations
- information for education or training purposes
- personal use of information

Approximately 75% of users use of information relates to either current or future changes to the workplace that may result in improved workplace health and safety.

Respondents rated the CCOHS Inquiries service very highly for all performance indicators, such as timeliness, ability of staff, courtesy of staff, along with the overall satisfaction with the service. Ratings for CCOHS for overall satisfaction is 86%, a much higher rating compared to 56% for the sample of federal departments providing an information service.

CCOHS’ 2005 client feedback indicates an overall satisfaction rating of 4.5 on a scale of 5 for clarity, completeness, usefulness and timeliness. This is consistent with prior year results. One of the unique features of the Inquiries service is that calls are received directly by a highly skilled Inquiries Officer. The needs of the caller are more accurately assessed by this method so the most useful information can be provided. Callers

“Thank you for the assistance. With the information you provided we were able to provide a safer working environment” (arc-welding)

“Thank you very much for the detailed response. We require this information to advise our workers about exposure risks”

are pleased they have direct access to assistance rather than redirected from one person to another person or to a lengthy voice mail system. The narrative comments on the feed back cards indicate the strong appreciation for this personal service.

Information obtained from CCOHS is shared with many people, so the reach is far greater than the usage statistics. For example in 2005, 64 requests were received for copyright publication. As a result, information was duplicated over 175,000 times and potentially shared with many more individuals. The organizations included government departments, companies, unions, health care organizations and educational institutions.

CCOHS provides timely information on areas of concern to Canadians. In 2004-5, Canadians continue to be concerned about mould, vermiculite insulation and asbestos, West-Nile and sun exposure. In addition, other topics of interest include the following:

- Canadian occupational health and safety legislation including WHMIS (Workplace Hazardous Materials Information System) - Canada's Right-to-Know legislation - and WHMIS II
- Identification and control or elimination of potential job hazards
- Health effects of exposure to workplace hazards (e.g., chemicals, noise, micro-organisms)
- Workplace accidents and injuries - causes and prevention
- Social and psychological issues like wellness and health promotion, stress, harassment and violence in the workplace
- Sources of information - paper sources, on-line, CD-ROM, and the Internet

Workers were the primary users of the Inquiries Service again this year, making 35% of the total inquiries received. Another 30% of the questions originated from employers, 2% from government (as legislators and enforcer), and 33% from non-affiliated professionals.

OSH Answers

OSH Answers is a bilingual web-based information service which covers over 600 topic areas in occupational health and safety.

Over 3,150 questions and answers are on the website, which answered over 3.7 million inquiries on health and safety this year.

OSH Answers covers many topic areas in occupational health and safety. The information is presented in a Question-and-Answer format and the topics are based on questions that the Inquiries Service has received over the past 26 years.

The Inquiries Service started the OSH Answers with question-and-answer (Q&A) documents on various hazards - biological, chemical, ergonomic, physical (like noise and radiation) and other safety hazards found in workplaces. We also answer questions about the diseases and injuries that can result from the hazardous things people are exposed to or the kind of work activities they do.

Other work-related issues on OSH Answers are safety programs, accident and injury prevention, personal protective equipment (PPE), occupational health and safety legislation including WHMIS (right-to-know legislation). OSH Answers will cover more and more topics as it grows and evolves.

The target audiences for the OSH Answers are the workers, managers, supervisors, joint health and safety committee members who are the "end users" of the information in the workplace. Workers were the primary users of the Inquiries Service followed by employers and professionals. This program has been extremely successful by serving approximately 1.4 million inquirers and responding to over 4.3 million questions in 2004-2005.

In our 2005 Evaluation, website users were asked how many people in their organization could or would benefit from CCOHS information. Respondents indicated that 23% 1-10 persons would benefit, 32% said between 11 and 100 persons, 18% said 101 to 500 persons would benefit and 17% said that more than 500 would benefit. Information was being used most for the following:

- Resolving workplace issues
- Improving health and safety programs
- Developing best practices
- Complying with occupational health and safety regulations
- Providing information for education or training purposes.

CCOHS' goal to satisfy inquiries users and to share as much information as possible in order to affect change in Canadian workplaces is being achieved. In order to make the service more accessible, selected OSH Answers are being offered in Spanish. Usage of the Spanish language site increased by 68% to 16,478 visitors in 2004-5.

Forum 2005

CCOHS hosted its national forum "*New Strategies for Recognizing and Preventing Occupational Disease*" to focus attention on this under-recognized workplace issue that has such an important human and economic impact on Canadians. The Forum brought together 350 participants, a unique cache of government, employer and labour representatives. This provided an opportunity for researchers, health and safety practitioners, healthcare personnel and others to exchange ideas, discuss how to improve recognition of occupational diseases, and recommend strategies to prevent disease and control exposures to hazardous agents. The key results were consolidated with a web-based survey to capture Canadian input on what they believe are important workplace illness and disease elimination strategies. The goal of this forum was to foster ongoing discussion about occupational disease and the eventual eradication of work-related illness in Canada. Further information on the Forum and survey can be found at: <http://forum05.ccohs.ca/survey/>

Strategic Outcome:

Accessibility and Availability of Information for Canadians

Total Financial Resources

Planned	Authorities	Actual
\$ 1,500	\$1,665	\$ 1,643

Total Human Resources

Planned	Authorities	Actual
36	36	33

CCOHS provides products in various formats to satisfy the needs of the clients. Information is available in paper copy, Internet, intranet, web, compact disc formats and DVD. Electronic delivery of information is presented in highly useable and searchable formats to serve the client. CCOHS provides over 60 databases within its product line. New and revised publications are developed each year to meet the needs of Canadian Workers. New editions of several Health and Safety guides were published in 2004-2005 including *Mould in the Workplace: A Basic Guide* and *Working in Hot Environments: Health and Safety Guide*. *Emergency Response Guide* was updated and revised this year. Each year over 14,000 copies of various guides are sold throughout Canada.

New publications are produced to meet the expressed needs of Canadians. Publications are an inexpensive method of getting specialized information directly to workers to be used at the worksite.

CCOHS offers a broad range of products in various formats, including the Internet. The contents of many databases are updated regularly. In addition, the user interface for the internet based products was replaced with powerful new search interface with cross-database searching, "Subscriber Extras" and a monthly Chemical Notification Service.

Number of Persons in Organization Using CCOHS Information

Product	1 to 10(%)	11 to 100(%)	101 to 1000(%)	over 1000(%)
MSDS, ChemInfo	56	26	15	3
Chempendium	69	22	6	3
RTECS	83	7	7	3
OSHLINE, NIOSHTIC	58	16	11	16
OSH Candata	64	29	7	0
Health and Safety Guides	87	13	0	0
OHS Legislation	69	28	3	0
INCHEM	90	10	0	0
INTOX	80	0	0	20
All products	67	21	9	4

Source: Survey of CCOHS customers

Data on the number of years purchasers have been buying CCOHS products and the frequency with which the products purchased are used are reflective of the relevance and usefulness of products. Overall, 73% of product users purchased the product for over three years.

Strategic Outcome:

Unbiased and Impartial to maintain confidence of Stakeholders

Total Financial Resources

Planned	Authorities	Actual
\$ 100	\$110	\$ 108

Total Human Resources

Planned	Authorities	Actual
2.4	2.4	2

CCOHS maintains current information and provides unbiased information to Canadian workers and workplaces. The tripartite structure of its Council, comprised of representatives from labour, business and governments, directs the provision of unbiased CCOHS services. Council meets three times a year to review operational plans and provides input from its constituents. Canadians benefit from the high quality directions set by the governors that is reflected by the development of programs and unbiased information that can be used to improve occupational health and safety. Co-operative arrangements with international organizations help CCOHS to secure up-to-date world-wide information on workplace related illness and injury prevention. The relevant international information is provided to Canadians. A summary of the products and services is available at: <http://www.ccohs.ca/products/subject.html> .

In 2005, CCOHS continued to expand its delivery internet based e-learning courses. These included *WHMIS for Workers*, *Health and Safety for Federal Managers and Supervisors*, *Health and Safety Committees* and *Oh, my Aching Back!* This is a valuable method of offering courses across Canada in a cost effective way. In addition, CCOHS offers several instructor led courses.

CCOHS works with international organizations to secure up to date information for the benefit of Canadians. For example CCOHS developed a web portal for the World Health Organization (WHO) Collaborating Centres in Occupational Health <http://www.whoocchealthccs.org> . This portal provides each national collaborating centre with a site to present its own occupational health information, and links to other information within their country. This web portal that was recently developed is in addition to the CIS Centres Information Network <http://www.ciscentres.org> . CCOHS also represents Canada at the Tri-National Working Group of Government Experts in Occupational Safety and Health. This initiative was organized under the provisions of the North American

Agreement on Labour Cooperation (NAALC). CCOHS is the Canadian representative in two of the four Technical Working Groups formed – Developing a Tri-national Website and Hazardous Substances. CCOHS maintained and enhanced a website to facilitate communications among working group members from Canada, USA and Mexico, and to provide OSH information from the three countries. http://www.naalcosh.org/index_c.htm

The purpose of CanOsh is to enable Canadians to easily and independently locate Canadian occupational safety and health (OSH) information for the purpose of legal compliance, improving workplace health and safety practices and ultimately to facilitate the acquisition of information required for reduction in workplace fatalities, injuries and illnesses. It is designed to provide Canadians with a convenient and efficient way to access the health and safety information provided by the federal, provincial and territorial government agencies responsible for OSH, Workers' Compensation Boards and CCOHS. This site can be reached at <http://www.canoshweb.org/>. By using this site, Canadians can easily search and navigate 14 governmental jurisdictions and multiple websites.



A national website for the 14 governmental jurisdictions of Canada will help Canadians negotiate easily through the maze of regulations and information on occupational health and safety, compensation and labour.

www.canoshweb.org

CCOHS is the Workplace Health partner of the Canadian Health Network (CHN). CHN is a collaboration of major health organizations across Canada and Health Canada to help Canadians make informed choices about their health. This network provides free access to credible and practical e-health information. CCOHS has selected, catalogued and developed over 1,000

As a partner of the Canadian Health Network, CCOHS is developing workplace health information for use by Canadians as part of an integrated national health information service.

resources. CCOHS also fosters a growing network of organizations involved in workplace health and wellness issues. CCOHS is involved in Canada's Healthy Workplace Week and is responsible for updating and maintaining the Resource Well which prominently display CCOHS and CHN as key sources of reliable and current information on healthy workplaces. <http://www.healthyworkplaceweek.ca>. CCOHS continues to promote CHN at meetings, conferences, delivered presentations and through various articles. An e-bulletin Health@work/Sante@untravail is distributed to more than 500 readers.

Details of other partnerships and collaborations that help contribute to this objective can be found in the Centre's Annual report which is available on our website <http://www.ccohs.ca/ccohs/reports.html>.

The Health and Safety Report e-Newsletter was developed to provide Canadians with a monthly electronic newsletter with current OSH information. This service launched in 2003 has a circulation of over 8,000. A readership survey was conducted in 2005 to evaluate the impact and the effectiveness of the service on workplace health and safety. The results of the survey indicated the report was useful in the following ways:

- 66% to implement change in the workplace occasionally and frequently

- 74% occasionally/frequently use the information for their own organization's newsletter
- 73% of respondents said the use of the information in the report is related to current or future changes in the workplace that may improve occupational health and safety
- 63% use it for their Health and Safety Committee
- 58% have used it occasionally or frequently to develop their own policies and procedures
- 69% say they share the report with 4 or more people, and 36% of respondents share it with 11 or more people

The report covers a wide range of topics including:

- Catching Some Rays? Practice Sun Safety!
- Due Diligence – Why Is It Important?
- Needle Stick Injuries -Still a Health Concern for Health Care
- Workplace Bullying Harms Both Employees and Employer
- Hazard Alerts

Subscriptions to this free service can be submitted to:

<http://www.ccohs.ca/resources/communications/maillinglists/enews.html> .

As part of its role to remain independent and maintain the confidence of its stakeholders, CCOHS reviews the level of satisfaction in the quality and impartiality of the centre through evaluation of its programs and ongoing communications.

In the 2005 evaluation, the key informant interviewees reported that CCOHS has a strong reputation within Canada. OHS experts, professional leadership, unions, workers and employers with health and safety committees tend to be quite familiar with CCOHS. The high level of awareness was attributed primarily to CCOHS' own efforts such as partnerships with other organizations and the high level of visibility maintained by CCOHS executive. Respondents also noted that COCHS does a good job of synthesizing research findings into unbiased information products that are useful and easy to understand for health and safety professionals, employers and workers alike.⁵

The tripartite Council of Governors, composed from representatives of labour, business and governments, assures the unbiased and relevant nature of CCOHS services. Council meets three times a year to review operational plans and provides input from its constituents. The satisfaction of the stakeholders can be demonstrated by the many collaborative projects completed throughout Canada. Details are available in our annual report <http://www.ccohs.ca/ccohs/reports.html> .

The quality of the Centres products as measured in an independent evaluation study rates the over all satisfaction as follows for percentage very or fairly satisfied:

⁵ CCOHS 2005 Evaluation and Performance Measurement

Level of Satisfaction with CCOHS Products (% of respondents indicating either very satisfied or satisfied)

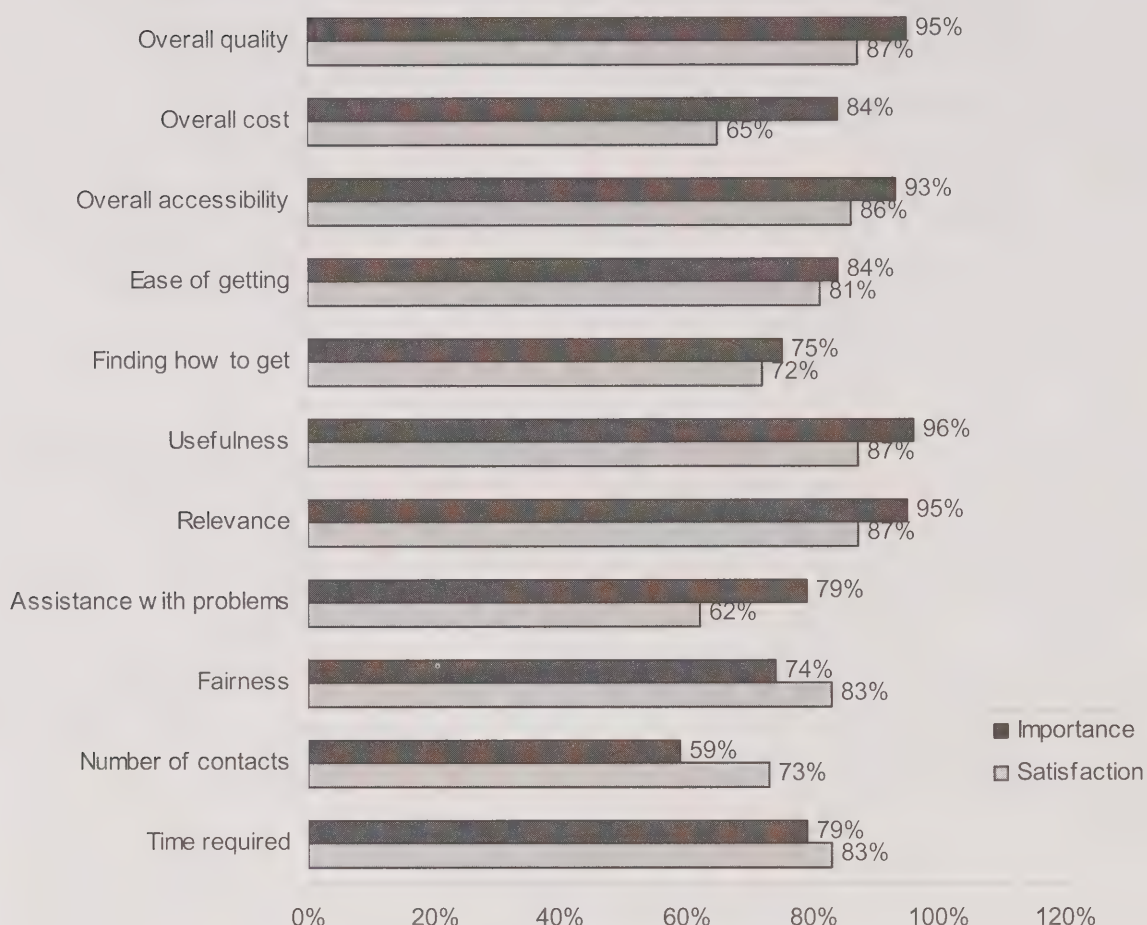
Indicator	% satisfied
Timeliness	89%
Completeness	85%
Usefulness	92%
Clarity	86%
Reliability	87%
Overall satisfaction	80%

Source: Data for CCOHS is from a survey of users conducted by TNS Canadian Facts.

In terms of value for money, 96% of respondents who could answer this question said that CCOHS products were above average value for money or average value. In addition, In terms of overall importance of CCOHS in meeting the health and safety needs of their organization, 78% of respondents said that CCOHS with either very important or important.

In 2004, CCOHS had an independent client satisfaction survey completed to measure the satisfaction with services and products, in keeping with the Common Measurement Tool and Citizen's First Research. The purpose is to identify satisfaction with various product /service attributes and compare to the importance of these attributes. This can be used as a baseline for future client satisfaction research. Overall, performance scores are high and are summarized below.

Satisfaction With and Importance of Product/Service Attributes



The support of various levels of government and industry can be demonstrated by various collaborative projects lead by CCOHS during the year. Some of the initiatives include:

- Ontario Ministry of Labour: Occupational Exposure Limits Guide for Small Business. The publication will explain the basic occupational regulations regarding hazardous materials and provide practical information on control measures that can be utilized by small business to reduce the number of workplace injuries and illness.
- National Young Worker Web Site: In collaboration with the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL) this web portal was designed to help prevent injuries and illnesses on the job by assisting young workers to find relevant information. It provides one point of access to information from all Canadian jurisdictions on young workers OSH issues, for young workers, teachers and parents. The site can be viewed at www.jobsafecanada.ca.

- Canadian Health Network: Workplace Health Affiliate
<http://www.ccohs.ca/headlines/text159.html> This includes extensive partnering with numerous health organizations to keep Canadians informed of their health.
- WorkSafe Saskatchewan website has been expanded with the inclusion of a new e-course on back injury prevention and also a new employee orientation tool.
- Safe Manitoba website: CCOHS researched and developed a collection of health and safety resources for their website. <http://www.safemanitoba.com/>
- Transport Canada: Security and Emergency Preparedness Bookshelf CD-ROM. Contains information about pertinent legislation, equipment, guidelines etc.
- Alternative Products Database for Public Works and Government Services Canada: to assist with choosing products that are effective, but less hazardous.
- Customized courses for private companies and government organizations
- Presentations and representations at various conferences and events for labour, business and government throughout Canada.

Information about these and other collaborative projects is included in our annual report. The continued support of government, business, and all levels of government is a strong indicator of satisfaction with CCOHS.

Strategic Outcome:

Global advancement to Health and Safety

Total Financial Resources

Planned	Authorities	Actual
\$ 500	\$550	\$ 542

Total Human Resources

Planned	Authorities	Actual
12	12	11

CCOHS encourages and supports exchanges of information with leading international health and safety centres throughout the world. This includes our role as a National Centre of the International Occupational Safety and Health Information Centres, International Labour Organization. International databases are maintained and made available to Canadians through various collaborations with international organizations. CCOHS developed and hosts a portal on the World Wide Web in which the “National Centers” and “Collaborating Centres” of the ILOs Centre international d’informations de sécurité et de santé au travail (CIS) have their own pages, links to their institutional websites and other reliable websites in their respective countries. To encourage international collaboration, a discussion group is also part of this service.

CCOHS creates information and distributes 60 databases. A summary of these products is shown on our website <http://www.ccohs.ca/products/subject.html> . Through arrangements with many international organizations, CCOHS obtains the latest global health and safety information to share with Canadians.

CCOHS is recognized as a world leader in the advancement in occupational health and safety. This can be demonstrated by the IPCS Intox program, which is the World Health Organizations (WHO), International Programme on Chemical Safety (IPCS). It provides an integrated operational system, consisting of a databank and software, used at Poison Centres around the world to manage information on poisonings. Another project is the INCHEM, also produced through co-operation with WHO. The program consolidates information essential for the sound management of chemicals that affect the environment and human health. It compiles documents and databases from several international bodies including WHO the United Nations Environment Programme (UNEP), the International Programme on Chemical Safety (IPCS), the International Labour Organisation (ILO), the Food and Agriculture Organisation (FAO) , the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), and the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).

This information has been released free of charge to enable access to people from developing countries that are unable to pay. Since the release of the free of charge web access, the access to INCHEM on the Web has risen to over 185,000 per month.

Another example is the enhancement of occupational health and safety in Brazilian Industry. CCOHS is a member of a consortium of Canadian public and private sector organizations forming a Brazilian Canadian partnership to address occupational health and safety needs within selected industrial sectors in small and medium sized enterprises in Brazil. CCOHS also developed a manual for primary school teachers and conducted workshops. This Spanish language manual will help Costa Rican teachers by highlighting classroom exercises for children on issues of health, safety and the environment.

Respondents in the key informant interviews reported CCOHS is perceived as one of the world's leading sources of OHS information, with higher level of recognition than many other OHS national institutions.

The report also states that "by providing accessible information products that synthesize recent research including international research sources (e.g. WHO, UN) CCOHS has clearly increased the amount of information available, and has therefore contributed to the growth of knowledge of OHS"⁶.

6 CCOHS Evaluation and Performance Measurement, 2005

Strategic Outcome:

Education

Total Financial Resources

Planned	Authorities	Actual
\$ 400	\$439	\$ 433

Total Human Resources

Planned	Authorities	Actual
9.6	9.6	8.0

Through various programs, CCOHS provides educational tools to improve the knowledge of occupational health and safety with the goal of reducing workplace illnesses and injuries.

Academic Support Package

In order to increase the knowledge of youth as future workers and future leaders in industry, the Academic Support Package was developed. The CCOHS Academic Support Program (ASP) is offered exclusively to universities and colleges as both a tool to educate students about environmental and occupational health and safety and as a guide to assist Universities and Colleges in their efforts to achieve a safe and healthy working environment. In the ASP program there are 94 universities and colleges, many of them very prominent, serving over 2.9 million students, faculty and staff.

Since youth are at a high risk of accidents in the workplace, this information will help to provide technical data and increase awareness of the wealth of resources available.

CCOHS also established an occupational health and safety scholarship fund in the memory of Dick Martin, a pioneer of workplace health and safety in Canada. Information about the program and the winners for 2004 is posted at <http://www.ccohs.ca/scholarship/winners/>.

It is funded through private donations. This program is promoted to 26 post secondary schools across Canada, and provides monetary awards to students studying occupational health and safety.

- Health and safety in the workplace is being promoted through the education system by making CCOHS information available to students and faculty through the *Academic Support Package*.
- The databases were made available to over 2.9 million students and faculty in 2004-2005
- Over 94 post secondary institutions participate

- "We make available several key products and research guides to develop our students' knowledge and skills about environmental and occupational health and safety... One of the most popular is OSHLINE™ with NIOSHTIC.."

Recently, almost 110,000 young people were seriously injured on the job in one year alone. These statistics mean injured young people (ages 15–29) represent one in every four injured workers in Canada.

Conferences, Exhibitions, Workshops and Presentations

CCOHS extended its outreach efforts by attending more than 65 events over this fiscal year and maintained its vigorous participation in meetings, conferences and presentations in each region of Canada. Participation at conferences and exhibitions serves both marketing and communications objectives by providing opportunities to showcase the wide range of products and services of the Centre as well as an important forum for outreach and presence in the regions that we serve.

Canadian Association of University Teachers (CAUT) Preventing Workplace Violence Conference Halifax NS	Federation of Canadian Municipalities (FCM) 67th Annual Conference and Municipal Expo Edmonton, AB
WCB of PEI Conference Charlottetown PE	
OPSEU Annual Convention Toronto, ON	University of Toronto information day ("joint" venture between the Environmental Health and Safety department and the Union(s)) Toronto, ON
Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales Montreal PQ	
Info-Fair held by Beth Phinney, MP for Hamilton Mountain Hamilton, ON	Ontario Occupational Health Nurses Association- OOHNA Conference Hamilton, ON
Health & Safety 2004 IAPA Conference & Trade Show Toronto, ON	Institute of Professional Management (IPM) Spring Regional Conference Toronto, ON
NAOSH Week National Launch Regina, SK	University of Toronto Health Communication Unit - finding workplace health and safety resources on the web Toronto, ON
2004 Western Conference on Safety Richmond, BC	Canadian Telecommunication Safety Association annual meeting Victoria, BC
Pulp & Paper Health and Safety Conference Toronto, ON	CAW Health and Safety Conference Port Elgin, ON
Emergency Preparedness Day Hamilton, ON	2004 CSHEMA (Campus Safety, Health and Environmental Management Association) Conference Chicago, IL
American Industrial Hygiene Conference and Exposition (AIHCE) Atlanta, GA	6th World Congress on Aging and Physical Activity hosted by the Canadian Centre for Activity and Aging London, ON
6th Annual Canadian Environmental Conference & Tradeshow (CANECT 2004) Toronto, ON	Association of Workers Compensation Boards of Canada (AWCBC) Congress Whitehorse, YK
Newfoundland and Labrador Industrial Safety and Health Association "Health and Safety, Taking Responsibility" Gander, NL	CSSE- Canadian Society of Safety Engineering Conference Halifax, NS
Conference on Occupational Hazards to Health Care Workers Vancouver, BC	Ontario First Nations Technical Services Corporation 9th Annual Technical Conference and Trade Show -- Casino Niagara Niagara Falls, ON
Education Safety Association of Ontario (ESAO) Annual Health & Safety Conference & Trade Show Toronto, ON	PCIH 19th Annual Professional Conference on Industrial Hygiene Montreal, PQ
Transportation Health and Safety Association 62nd Annual General Meeting (THSAO) Toronto ON	Workers Health and Safety Centre Instructor Upgrade 2004 Toronto, ON
Atlantic Provinces Library Association pre-conference session Moncton, NB	

Canadian Environmental Auditors Association (CEAA)
Conference (DM Done) Vancouver, BC

Shopper's Drug Mart Conference Toronto, ON

7th National Safe Communities Conference: Keys to
Safety Perth, ON

WHSCC (Workplace Health, Safety and Compensation
Commission) 24th Annual Health and Safety
Conference Moncton, NB

All First Nations Health and Safety Conference
Ohsweken, ON

OHAO Fall Symposium North York, ON

McMaster University Healthy Workplace Week Kick-
Off Event Hamilton, ON

Hamilton Healthy Workplace Week Kick-Off Event
Hamilton, ON

Hamilton Spectator Health & Wellness Fair Hamilton,
ON

Steps to a Healthier US Workforce Symposium
(NIOSH) Washington, DC

Educating Tomorrow's Nurses 2004, 2nd International
Conference (RNAO) Toronto, ON

National Women's Show Toronto, ON

Royal Agricultural Winter Fair Toronto, ON

H&S Conference of Alberta Edmonton, AB

Le Grand Rendez-vous Santé et Sécurité au Travail
Montréal, PQ

Ontario Hospital Association (OHA) Toronto ON

5th Annual JHSC Symposium Brampton, ON

The Yoga Show and Conference - Focus on Healthy
Living Toronto ON

Ontario Public Health Association (OPHA) Conference
Toronto, ON

AIDS Walk Toronto, ON

Family Medicine Forum Toronto, ON

Wellness in the Workplace 2004--Club Italia Niagara
Falls, ON

Canadian Agricultural Safety Association Quebec City,
PQ

Women's Health Matters Toronto, ON

CLC (Canadian Labour Congress) Health, Safety and
Environment Conference Ottawa, ON

Manitoba Construction Conference
Human Resource Professional Association of Ontario
(HRPAO) Conference and Trade Show Toronto, ON

Ontario Library Association (OLA) Conference 2005
Toronto, ON

Saskatchewan Safety Council: 32nd Annual Industrial
Safety Seminar Regina, SK

CCOHS Symposium Toronto, ON

Meetings/Committees 2004-2005

CCOHS participated in the following:

- Provincial Advisory Council of the Workplace Health project
- CHN Project Managers Meeting "Collaborating for the Future", March 30-31
- Meetings of the WHMIS Current Issues Committee
- Meeting of the Pest Management Advisory Committee (PMRS)
- TDG Meetings

Section III. Supplementary Information

Listing of Statutory and Departmental Reports

Canadian Centre for Occupational Health and Safety Council of Governors' Annual Report to Parliament 2004-05.

Report on Plans and Priorities 2004-05

Program Evaluation and Cost Recovery Study 2001

CCOHS 2005 Evaluation and Performance Measurement 2005

Modern Comptrollership Capacity Assessment 2002

Customer Satisfaction Research Report 2004

These items are available at <http://www.ccohs.ca/ccohs/reports.html>.

Financial Performance Overview

Revenues from sales of products and services were slightly lower than last year, due to a general decline in sales, foreign exchange fluctuations, sales to government clients and the increased cost in keeping pace with technology. Appropriations were consistent with prior years. Maintaining revenue streams from core products continues to be a challenge given the mandate of the Centre.

CCOHS continues to generate approximately 50% of its budget from the sale of products and services. Expenditures are consistent with prior years. Audited financial statements are published in our Annual Report.

Financial Summary Tables

The following tables are applicable to CCOHS:

Table 1 Summary of Voted Appropriations.....	29
Table 2 Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending.....	29
Table 3 Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending.....	30
Table 4 Respendable Revenues.....	30
Table 5 Contingent Liabilities.....	31
Table 6 Other Information: Summary of Revenue, Expenses and Appropriations.	32
Table 7 Other Information: User Fees.....	33
Table 8 Travel Policies:.....	33

Table 1

**Summary of Voted Appropriations
Authorities for 2004-05 Part II of the Estimates**

Financial Requirements by Authority (\$ millions)

Vote	2004-05		
	Planned Spending	Total Authorities	Actual
Vote 20	4.0	4.0	4.0
Supplementary Estimates (A)	-	0.2	0.2
Supplementary Estimates (B)	-	-	-
Adjustments and transfers	-	0.2	0.2
Total Department	4.0	4.4	4.4

Additional funding was received during the year for rollover provisions and amounts relating to adjustments in compensation.

Table 2

**Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending 2004-05
(\$ millions)**

Business Line	FTE	Operating	Capital	Grants and Contri- butions	Total Gross Expendi- tures	Less: Respond- able Revenues	Total Net Expendi- tures
CCOHS	87	8.3	-	-	8.3	4.3	4.0
Total Authorities	87	8.7	-	-	8.7	4.3	4.4
Actuals	87	8.2	-	-	8.2	3.8	4.4
Other Revenues and Expenditures							
Other Non-respendable Revenues							-
Total Authorities							-
Actuals							-
Cost of services provided by other departments							0.7
Total Authorities							0.7
Actuals							0.7
Net cost of the Program							4.7
Total Authorities							5.1
Actuals							5.1

Expenditures were lower due to declines in revenues. Revenue estimates are high as it has become increasingly difficult to achieve sales targets due to the rapid change in technologies and availability of alternative information. Expenditures relating to revenue generation are lower when revenues decline. The cost of services provided by other departments represents accommodation services provided by PWGSC and audit services provided by the OAG.

Table 3
Historical Comparison of Total Planned to Actual Spending
(\$ millions)

Business Line	Actual 2002-03	Actual 2003-04	Planned Spending	2004-05	Actual
				Total Authorities	
CCOHS	4.1	4.0	4.0	4.4	4.4
Total	4.1	4.0	4.0	4.4	4.4

Table 4
Respendable Revenues
(\$ millions)

Business Line	Actual 2002-03	Actual 2003-04	Planned Spending	2004-05	Actual
				Total Authorities	
CCOHS	4.1	3.8	4.3	4.3	3.8
Total	4.1	3.8	4.3	4.3	3.8

Respendable revenues represent monies generated from the sale of goods and services. CCOHS generates approximately 50% of its operating budget from its cost-recovery activities. Sales of goods and services are impacted by general market conditions, foreign exchange fluctuations, government budgets, changes in technology, and competition.

Table 5

Contingent Liabilities

Claims and Pending and Threatened Litigation:

CCOHS is involved in a dispute originating in the normal course of business. An amount, consistent with legal opinion obtained from our legal counsel, has been accrued as an account payable at year-end.

Other Liabilities:

Vacation Pay	\$ 372,471
Employee Termination Benefits	\$ 718,756
Total	\$ 1,091,227

Vacation Leave:

Employees are permitted to accumulate unused vacation leave from year to year to a maximum of 30 days. These costs are recognized only when paid.

Employee Termination Benefits:

CCOHS employees are entitled to severance benefits based on their years of service and salary at the time of departure. The cost of these benefits is accrued as the employees render the services necessary to earn them. Management determined the accrued benefit obligations using its best estimates of the accrued obligations at the year-end. These benefits represent the only employee benefits obligations of CCOHS that entails settlement by future payments.

Sick Leave:

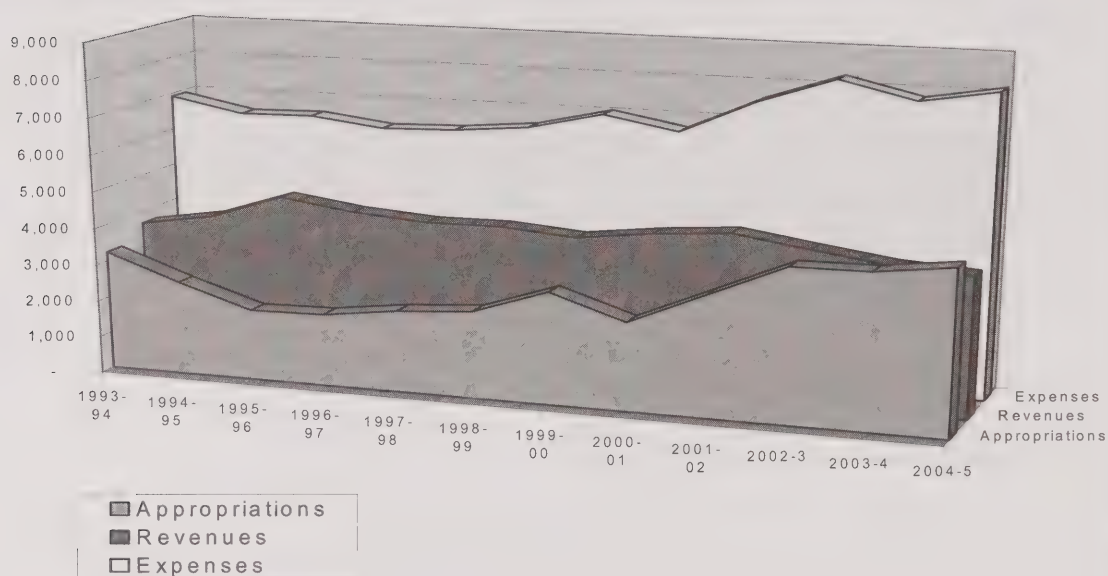
Employees are permitted to accumulate unused sick leave. However, such sick leave entitlements do not vest and can be used only in the event of illness. The amount of accumulated sick leave entitlements, which will become payable in future years cannot reasonably be determined and accordingly have not been recorded in the information provided. Payments of sick leave are included in current operations as incurred.

Pension Plan:

Eligible employees participate in the Public Service Pension Plan administered by the Government of Canada. CCOHS' contributions to the Plan reflect the full cost of the employer contributions. This amount is currently based on a multiple of the employee's required contributions and may change over time depending on the experience of the Plan. CCOHS' contributions are expensed during the year in which the services are rendered and represent the total pension obligation of the Centre. CCOHS is not currently required to make contributions with respect to any actuarial deficiencies of the Public Service Pension Plan.

Table 6 – Other Information (applicable only for CCOHS)

**Summary of Revenue, Expenses and Appropriations
(000's)**



Summary of Revenue, Expenses and Appropriations

	Actual 1993- 94	Actual 1994- 95	Actual 1995- 96	Actual 1996- 97	Actual 1997- 98	Actual 1998- 99	Actual 1999- 00	Actual 2000- 01	Actual 2001- 02	Actual 2002- 03	Actual 2003- 04	Actual 2004- 05
Revenues	3,671	3,984	4,649	4,373	4,226	4,239	4,086	4,328	4,485	4,185	3,910	3,800
Expenses	6,915	6,532	6,575	6,340	6,399	6,578	7,044	6,688	7,589	8,275	7,806	8,500
Appropriations	3,244	2,548	1,926	1,967	2,222	2,359	3,043	2,400	3,276	4,156	4,173	4,500

Table 7 A 2004-05 User Fee Reporting

The User Fees Act is not applicable to the revenues generated by CCOHS.

Table 7 B User Fee Reporting Template – Policy on Service Standards for External Fees

In preparation for implementation of the Policy on Service Standards for External Fees, CCOHS has conducted a Client Satisfaction Research Report and an Evaluation to seek feedback on user expectations and satisfaction relating to CCOHS cost recovery products and services. These reports will be used as a baseline for development of service standards for CCOHS. CCOHS generates revenues from user fees from the sale of its products and services. A complete description is available at: <http://www.ccohs.ca/products/>

Table 8 Travel Policies

CCOHS follows the TBS Special Travel Authorities and the TBS Travel Directive, Rates and Allowances.

Section IV: Departmental Overview

Mandate, Vision and Mission: The Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) was created in 1978 by the *Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act* (R. S., 1985, c. C-13) which mandates the Centre to promote the fundamental right of Canadians to a healthy and safe working environment.

CCOHS is Canada's national resource for occupational health and safety information. It serves to promote health and safety in the workplace, to help establish high standards for occupational health and safety, and to foster consultation and co-operation among governments, labour and employers to reduce or eliminate occupational hazards.

The vision is for CCOHS to become the preferred occupational health and safety information resource centre that will enable Canadians to easily acquire high quality services.

CCOHS is accountable to Parliament through the Minister of Labour and Housing. It is a departmental corporation under Schedule II of the *Financial Administration Act*.

Objectives

To provide Canadians with information about occupational health and safety which is trustworthy, comprehensive, and intelligible. The information facilitates responsible decision-making, promotes changes in the workplace, increase awareness of the need for a healthy and safe working environment, and supports education and training.

Strategic Priorities

CCOHS is governed and directed by a tripartite Council of Governors comprised of members from labour, business and government leaders representing their respective constituents across Canada. The Council meets three times a year to review policy and monitor progress of CCOHS. In January 1997, the Council adopted the following set of guiding principles for the Centre's future, which have been supported by federal, provincial and territorial Ministers responsible for occupational health and safety:

The *Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act* allows the Centre to undertake a broad range of activities "to promote the fundamental right of Canadians to a healthy and safe working environment".

The Council of Governors intends these principles to guide the Centre for the short to mid term and to allow for continued growth in cost-recovery.

1. The Council reconfirms its support and commitment to the CCOHS and the valuable role the Centre provides to Canadian workers and

employers. Further, the Council recognizes the importance of its tripartite nature in governing the Centre.

The Centre is to continue to serve as a source of excellence for unbiased technical information and expertise to support labour, employers, and governments in maintaining safe and healthy workplaces.

The Centre is to continue to provide critical analysis and interpretation of occupational safety and health information.

Further, the three caucuses recognize the critical importance of maintaining a free inquiry service to support the right of working Canadians to a healthy and safe working environment.

2. The Council and the Centre shall communicate to respective Ministers regarding the excellence and role of the Centre in order to obtain broad public policy support and guidance.

3. The Council recognizes the high standard and non-partisan nature of the Centres undertakings. It recommends the Centre continue in its consulting and research efforts, while meeting the test of fairness in a competitive world. Joint funding of projects that target key areas of information needs should be a special focus of these efforts.

The Council urges all governments and other organizations to consider the Centre as a potential source of consulting and research services.

4. The Council urges governmental and non-governmental organizations, including labour and employers, to work in partnership with the Centre to provide public access to the Centres CD-ROM, Internet and other services.
5. The Council recommends the Centre consider the future possibility of gathering and disseminating occupational health and safety statistical information.
6. The Council recognizes that the Centre has become a national repository for MSDS, and efforts to encourage companies to continue to supply data sheets to the Centre will continue, where practicable and feasible.
7. The Council recommends that health and safety materials be available in the form most useful to the user, including hard copy.

8. The Council encourages the development of partnerships, tailored to specific jurisdictions, that enhance the visibility and distribution of CCOHS information. This could also include co-operation between various government inquiry services.
9. The Council recommends that jurisdictions and others systematically provide all technical, research, guidelines, codes of practice, and best practices to the Centre.

The President and Chief Executive Officer (PCEO) and CCOHS staff are committed to following these principles and plan to fulfil the Council's strategic priorities for the Centre by ensuring CCOHS provides:

- A. a confidential occupational health and safety inquiries service to Canadians;
- B. economical fee-for-service occupational health and safety products and services which are delivered by various means, including:
 - Compact Disc - Read Only Memory (CD-ROM)
 - Digital Video Discs (DVD)
 - accessible computerized information services
 - publications and guides
 - training
 - memberships;
- C. non-biased occupational health and safety information;
- D. a national occupational health and safety collaborating centre for the 14 Canadian jurisdictions and serving as Canada's representative as an international centre (i.e. World Health Organization, International Occupational Safety and Health Information Centre);
- E. a national occupational health and safety information repository.

Business Line or Program Activity and Organization Composition

Business Line or Program Activity: CCOHS is Canada's national institute, which promotes the fundamental right of Canadians to a healthy, and safe working environment. The Centre is independent from other federal and provincial departments and maintains a tripartite (labour, business, and government) governing council to help ensure that intelligible, unbiased information, studies and analyses are delivered to Canadians and their workplaces. Information is provided to clients via a toll-free telephone-based inquiries service or on a fee-for-service basis using the latest print and

electronic technology. Information is gathered from numerous Canadian and international health and safety institutions and thereby provides Canadians with the most comprehensive, current, and reliable information. This collection of information is analysed and reorganized as products, services and solutions for distribution across Canada and to more than 60 countries.

Organizational Structure: CCOHS reports to the federal Minister of Labour and Housing. The Council of Governors are non-paid positions and hold their respective offices throughout Canada. The Chair of the Council is a non-paid position, which is currently occupied by the federal Assistant Deputy Minister, Labour. The President and Chief Executive Officer operates CCOHS from Hamilton, Ontario. CCOHS links its objectives and strategic priorities through an array of service lines.

Governance: The Centre is governed by a tripartite Council of Governors consisting of a Chair and Governors representing employers, labour, and Canadian governments (federal, provincial, and territorial). Four Governors represent workers; four represent employers, and up to thirteen represent provincial and territorial governments. The Chair represents the federal government. All are appointed by the Governor General - in- Council. The Council meets three times a year to discuss policy direction, priorities, review progress and approve guidelines.

Executive Management: The Centre is managed by its President and Chief Executive Officer who directs the work of CCOHS and ensures that occupational health and safety information products and services are provided to Canadians in a usable, widely accessible form and promoted to assist Canadians by informing them of their fundamental right to a healthy and safe working environment.

Service Lines: Corporate management provides the direction and management of operations at CCOHS. This includes finance, facilities, human resources and collaborative arrangements with partners.

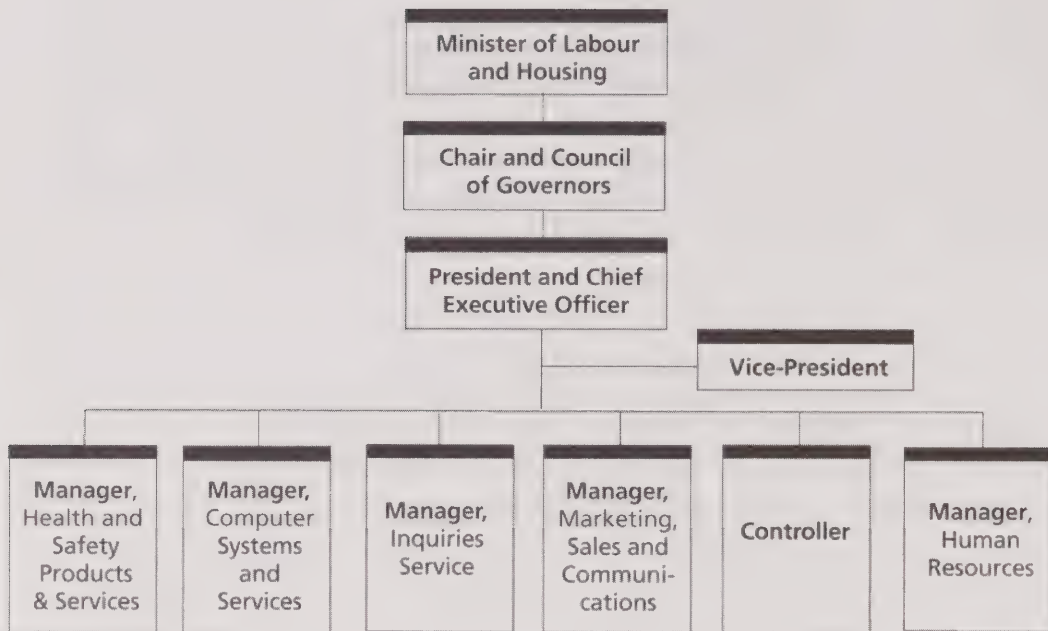
The Inquiries Service is a free national service available to Canadians to provide responses to their questions on topics related to occupational health and safety.

Health and Safety Products and Services provide health and safety products and services to businesses, labour organizations, governments and health and safety professionals.

Computer Systems and Services provide the technical structure and support services for the production and promotion of the products developed.

Marketing, Sales and Communications provide the promotion, communications and customer service for the products and services available from CCOHS.

Organization Chart



Section V: Other items of Interest

A. Contacts for Further Information

For further information about this document or any of the products and services available from the Canadian Centre for Occupational Health and Safety please contact:

CCOHS

135 Hunter Street East

Hamilton ON L8N 1M5

Tel: 905-572-2981

1-800-668-4284 Canada and US

Fax: 905-572-2206

www.ccohs.ca

- S Len Hong
President and Chief Executive Officer
905-572-2981, ext 4433
hongl@ccohs.ca
- P K Abeytunga
Vice-President and Director General
905-572-2981, ext 4537
abey@ccohs.ca
- Bonnie Easterbrook
Controller
905-572-2981, ext 4401
bonniee@ccohs.ca
- Anne Gravereaux
Manager, Health and Safety Products and Services
905-572-2981, ext 4487
anneg@ccohs.ca
- Roger Cockerline
Manager, Inquiries Service
905-572-2981, ext 4523
rogerc@ccohs.ca
- Eleanor Irwin
Manager, Sales, Marketing and Communications
905-572-2981, ext 4408
eleanori@ccohs.ca
- David Brophy
Manager, Computer Systems and Services
905-572-2981, ext 4498
davidb@ccohs.ca
- Louise Henderson
Manager, Human Resources
905-572-2981, ext 4404
louiseh@ccohs.ca

B. Legislation Administered by Name of Department

The federal Minister of Labour has sole responsibility to Parliament for the following Acts:

Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act R.S., 1985, c. C-13

C. Key Reviews

During the period of this report, there was one review of client satisfaction and a web survey. An evaluation also took place in 2005. All reports, evaluations and reviews can be accessed at: <http://www.ccohs.ca/ccohs/reports.html>.

D. Audited Financial Statements

& Canadian Centre for Occupational Health and Safety Audited Financial Statements are available in the Annual Report to Parliament 2004-5 at <http://www.ccohs.ca/ccohs/reports.html>

E. Listing of Statutory and Departmental Reports

& Canadian Centre for Occupational Health and Safety Council of Governors' Annual Report to Parliament 2004-05.

& Report on Plans and Priorities 2004-05

These items are available at <http://www.ccohs.ca/ccohs/reports.html>.

B. Loi applicable et nom du ministère responsable

Le ministre fédéral du Travail est le seul responsable de la loi suivante devant le Parlement :

Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, R.S., 1985, ch. C-13

C. Examens clés

Pendant la période visée par le présent rapport, il y a eu un examen de la satisfaction des clients et un sondage Web. Une évaluation a également eu lieu en 2005. Tous les rapports, évaluations et examens peuvent être consultés à :

<http://www.cchst.ca/ccohs/reports.html>.

D. États financiers vérifiés

Les états financiers vérifiés du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail se trouvent dans le Rapport annuel au Parlement 2004-2005 à l'adresse suivante :

<http://www.cchst.ca/ccohs/reports.html>

E. Liste des rapports législatifs et ministériels

Le Rapport annuel au Parlement par le Conseil des gouverneurs du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail - 2004-2005.

Le Rapport sur les plans et les priorités - 2004-2005

Ces rapports figurent à l'adresse suivante : <http://www.cchst.ca/ccohs/reports.html>.

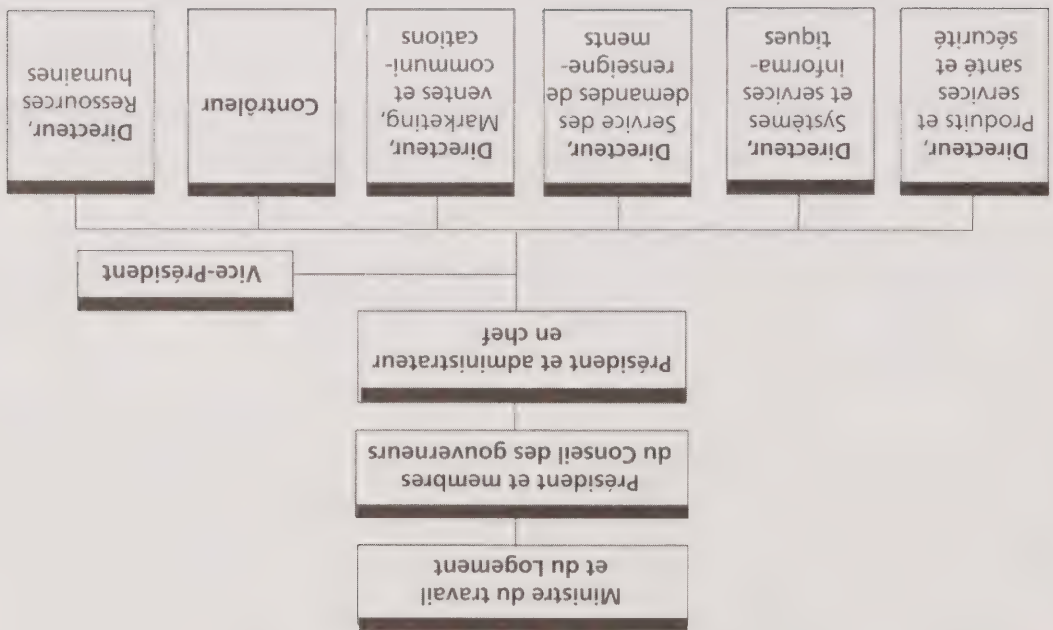
Section V : Autres points d'intérêt

A. Personnes-ressources pour plus de renseignements

Pour plus de renseignements sur ce document ou sur tout produit ou service offert par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, veuillez contacter :

CCHST
135, rue Hunter Est
Hamilton (Ontario) L8N 1M5
Tél. : (905) 572-2981
1 800 668-4284 (Canada et E.-U.)
Télec. : (905)-572-2206
www.cchst.ca

- S Len Hong
Président et administrateur en chef
(905) 572-2981, poste 4433
hongsl@cchst.ca
- P K Abeyunga
Vice-président et directeur général
(905) 572-2981, poste 4537
abey@cchst.ca
- Bonnie Easterbrook
Contrôleuse
(905) 572-2981, poste 4401
bonnie@cchst.ca
- Anne Gravereaux
Directrice, Produits et services santé et sécurité
(905) 572-2981, poste 4487
anneg@cchst.ca
- Roger Cockerline
Directeur, Service des demandes de renseignements
(905) 572-2981, poste 4523
rogerc@cchst.ca
- Eleanor Irwin
Directrice, Ventes, Marketing et Communications
(905) 572-2981, poste 4408
cleanor@cchst.ca
- David Brophy
Directeur, Systèmes et services informatiques
(905) 572-2981, poste 4498
davidb@cchst.ca
- Louise Henderson
Directrice, Ressources humaines
(905) 572-2981, poste 4404
louiseh@cchs.ca



L'unité Systèmes et services informatiques fournit la structure technique et les services de soutien pour la production et la promotion des produits mis au point. L'unité Marketing, Ventes et Communications assure la promotion, les communications et le service à la clientèle pour les produits et services du CCHST.

Secteur d'activité ou activité de programme : le CCHST est un institut national qui sert à promouvoir le droit fondamental des Canadiens à un milieu de travail sain et sécuritaire. Le Centre est indépendant des autres organismes fédéraux et provinciaux et il est doté d'un Conseil des gouverneurs tripartite (syndicats, entreprises, gouvernements) afin de veiller à ce que les informations, les études et les analyses destinées aux Canadiens et à leur lieu de travail soient intelligibles et impartiales. La diffusion de cette information aux clients se fait au moyen d'un service téléphonique sans frais ou à titre de service payant, en utilisant les plus récentes technologies d'impression et de communication électronique. Le Centre recueille les renseignements en provenance de nombreuses organisations canadiennes et internationales de santé et de sécurité au travail, mettant ainsi à la disposition des Canadiens l'information la plus complète, la plus récente et la plus fiable qui soit. Après avoir été analysée et réorganisée sous forme de produits, services et solutions, cette information est diffusée partout au Canada et dans plus de 60 pays.

Structure organisationnelle : le CCHST relève du ministre fédéral du Travail et du Logement. Les membres du Conseil des gouverneurs ne sont pas rémunérés et exercent leurs fonctions respectives partout au Canada. La présidence du Conseil est un poste non rémunéré qui est occupé à l'heure actuelle par le sous-ministre adjoint fédéral, Travail. Le président et administrateur en chef dirige le CCHST à partir de Hamilton (Ontario). Le CCHST fait le pont entre ses objectifs et ses priorités stratégiques par le biais d'un ensemble d'unités de service.

Régie : le Centre est régi par un Conseil des gouverneurs tripartite composé d'un président et de gouverneurs représentant les employeurs, les syndicats et les gouvernements canadiens (fédéral, provinciaux, territoriaux). Quatre gouverneurs représentent les travailleurs, quatre autres représentent les employeurs et au plus treize gouverneurs représentent les gouvernements provinciaux et territoriaux. Le président représente le gouvernement fédéral. Tous les membres du Conseil sont nommés par le gouverneur en conseil. Le Conseil se réunit trois fois par année pour discuter des politiques, de l'orientation et des priorités, pour examiner l'état d'avancement des travaux et pour approuver les principes directeurs.

Direction : le Centre est dirigé par son président et administrateur en chef, qui guide les activités du CCHST et s'assure que les produits et services d'information sur la santé et la sécurité au travail sont mis à la disposition des Canadiens sous une forme pratique et largement accessible et qu'ils sont promus, cela afin d'informer les Canadiens de leur droit fondamental à un milieu de travail sain et sécuritaire.

Unités de service : la Haute direction gère les activités du CCHST, notamment les finances, les installations, les ressources humaines et les partenariats.

Le Service des demandes de renseignements répond gratuitement aux questions que lui posent les Canadiens sur la santé et la sécurité du travail. L'unité Produits et services santé et sécurité fournit des produits et services de santé et de sécurité aux entreprises, aux organisations syndicales, aux gouvernements et aux professionnels de la santé.

Secteur d'activité ou activité de programme et structure organisationnelle

6. Le Conseil reconnaît que le Centre est devenu un répertoire national pour les fiches techniques sur la sécurité des substances (FTSS), et qu'il doit poursuivre ses efforts en vue d'encourager les entreprises à lui soumettre leurs fiches techniques, dans la mesure du possible.
 7. Le Conseil recommande que les ressources du Centre soient disponibles sous la forme la plus pratique qui soit pour l'utilisateur, y compris sous forme de document papier.
 8. Le Conseil encourage le Centre à établir des partenariats avec des autorités spécifiques afin de promouvoir la visibilité et la diffusion de l'information du CCHST. Ces partenariats pourraient prendre la forme d'une coopération entre les divers services de demandes de renseignements des gouvernements.
 9. Le Conseil recommande que les gouvernements et autres autorités fournissent systématiquement au Centre tous les renseignements suivants : informations techniques, recherches, directives, codes de pratique et pratiques exemplaires.
- Le président et administrateur en chef (PAC) ainsi que le personnel du CCHST s'engagent à suivre ces principes et à atteindre les priorités stratégiques que le Conseil a établies pour le Centre en veillant à ce que le CCHST :
- A. assure un service de demandes de renseignements confidentiel sur la santé et la sécurité au travail à l'intention des Canadiens;
 - B. offre des produits et services payants mais économiques sur la santé et la sécurité en milieu de travail sous différentes formes, notamment :
 - disque optique compact (CD-ROM)
 - disque numérique polyvalent (DVD)
 - services d'information automatisés facilement accessibles
 - publications et guides
 - formation
 - adhésion;
 - C. diffuse une information impartiale sur la santé et la sécurité au travail;
 - D. soit un centre national où les 14 gouvernements canadiens peuvent collaborer en matière de santé et de sécurité au travail et qui représente le Canada auprès d'organismes internationaux (p. ex. Organisation mondiale de la santé, Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail);
 - E. un répertoire national sur la santé et la sécurité au travail.

1. Le Conseil réaffirme son engagement à appuyer le CCHST et le rôle utile que celui-ci joue auprès des travailleurs et des employeurs canadiens. Par ailleurs, le Conseil reconnaît l'importance d'une structure administrative tripartite pour le Centre.
- Le Centre doit continuer de servir de source impartiale de renseignements techniques et de connaissances spécialisées à l'intention des travailleurs, des employeurs et des gouvernements, et ce afin d'assurer la santé et la sécurité en milieu de travail.
- Le Centre doit continuer à fournir une analyse et une interprétation critiques de l'information relative à la santé et à la sécurité au travail.
- De plus, les trois groupes qui composent le Conseil reconnaissent l'importance cruciale de maintenir la gratuité du Service des demandes de renseignements afin d'appuyer le droit fondamental des Canadiens à un milieu de travail sain et sécuritaire.
2. Le Conseil et le Centre devront faire connaître aux ministres responsables l'excellence du Centre et le rôle qu'il joue afin d'obtenir un grand soutien au niveau des politiques et des directives gouvernementales.
3. Le Conseil reconnaît la grande qualité et la nature impartiale des activités du Centre. Il recommande que le Centre poursuive ses efforts de consultation et de recherche, tout en relevant le défi de l'impartialité dans un monde compétitif. Le Centre doit accorder une attention particulière au financement conjoint de projets qui ciblent les domaines clés en matière de besoins d'information.
- Le Conseil recommande vivement à tous les gouvernements et autres organisations de considérer le Centre comme une source potentielle de services de consultation et de recherche.
4. Le Conseil recommande vivement aux organisations gouvernementales et non gouvernementales, notamment les organisations syndicales et patronales, de collaborer avec le Centre, pour permettre l'accès du public aux services offerts par le Centre, entre autres ceux sur CD-ROM et sur Internet.
5. Le Conseil recommande au Centre d'envisager la possibilité de recueillir et de diffuser des renseignements statistiques sur la santé et la sécurité au travail.

Section IV : Aperçu du Ministère

Mandat, Vision et Mission:

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) a été créé en 1978 par la *Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail* (S.R. 1985, ch. C-13), qui donne au Centre le mandat de promouvoir le droit fondamental des Canadiens à un milieu de travail sain et sécuritaire.

Le CCHST est la ressource nationale du Canada en matière de santé et de sécurité au travail. Il sert à promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail, à faciliter l'établissement de normes élevées dans ce domaine et à promouvoir la consultation et la collaboration entre les gouvernements, les syndicats et les employeurs, afin de réduire ou d'éliminer les risques professionnels.

Le CCHST envisage de devenir un centre de ressources documentaires de premier choix où les Canadiens pourront facilement obtenir des services de haute qualité sur la santé et la sécurité du travail.

Le CCHST relève du Parlement par l'entremise du ministre du Travail et du Logement. Le Centre est un établissement public selon l'Annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Objectifs

Fournir aux Canadiens une information fiable, détaillée et intelligible sur la santé et la sécurité au travail, information qui facilite une prise de décision éclairée, favorise le changement dans le milieu de travail, accroît la sensibilisation à la nécessité de promouvoir la santé et la sécurité au travail, et soutient l'éducation et la formation.

Priorités stratégiques

Le CCHST est régi et dirigé par un Conseil des gouverneurs tripartite composé de représentants de syndicats, d'employeurs et de leaders gouvernementaux représentant leurs électors respectifs au Canada. Le Conseil se réunit trois fois l'an pour examiner les politiques et évaluer les travaux du CCHST. Lors de sa réunion de janvier 1997, le Conseil a formulé les principes directeurs suivants pour l'avenir du Centre, qui ont reçu l'appui des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables de la santé et de la sécurité du travail :

La *Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail* autorise le Centre à entreprendre une large gamme d'activités afin de « promouvoir le droit fondamental des Canadiens à un milieu de travail sain et sécuritaire ». Le Conseil des gouverneurs du Centre désire que ces principes directeurs servent de guide au Centre à court et à moyen terme et qu'ils lui permettent d'avancer sur la voie du recouvrement des coûts.

Tableau 7 A – Rapport sur les frais d'utilisation 2004-2005

La Loi sur les frais d'utilisation ne s'applique pas aux revenus générées par le CCHST.

Tableau 7 B – Modèle de rapport sur les frais d'utilisation – Politique sur les normes de service pour les frais d'utilisation

En préparation pour la mise en oeuvre de la Politique sur les services pour les frais d'utilisation, le CCHST a effectué une enquête sur la satisfaction du client et une évaluation afin d'obtenir de la rétroaction des utilisateurs au sujet de leurs attentes et de leur niveau de satisfaction à l'égard de ses produits et services à recouvrement. Les rapports découlant de ces activités constitueront la base pour élaborer les normes de service du CCHST. Les frais d'utilisation sont générés à partir de la vente des produits et services du CCHST. Une description complète de ces produits et services se trouve au site suivant : <http://www.cchst.ca/products/>

Tableau 8 – Politiques sur les voyages d'affaires

Le CCHST se conforme à l'autorisation spéciale de voyager du Conseil du Trésor et aux taux et indemnités indiqués dans la Directive du Conseil du Trésor sur les voyages d'affaires.

Revenus	3 671	3 984	4 649	4 373	4 226	4 239	4 086	4 328	4 485	4 185	3 910	3 781
Charges	6 915	6 532	6 575	6 340	6 399	6 578	7 044	6 688	7 589	8 275	7 806	8 150
Crédits	3 244	2 548	1 926	1 967	2 222	2 359	3 043	2 400	3 276	4 156	4 173	4 365

Sommaire des revenus, des charges et des crédits

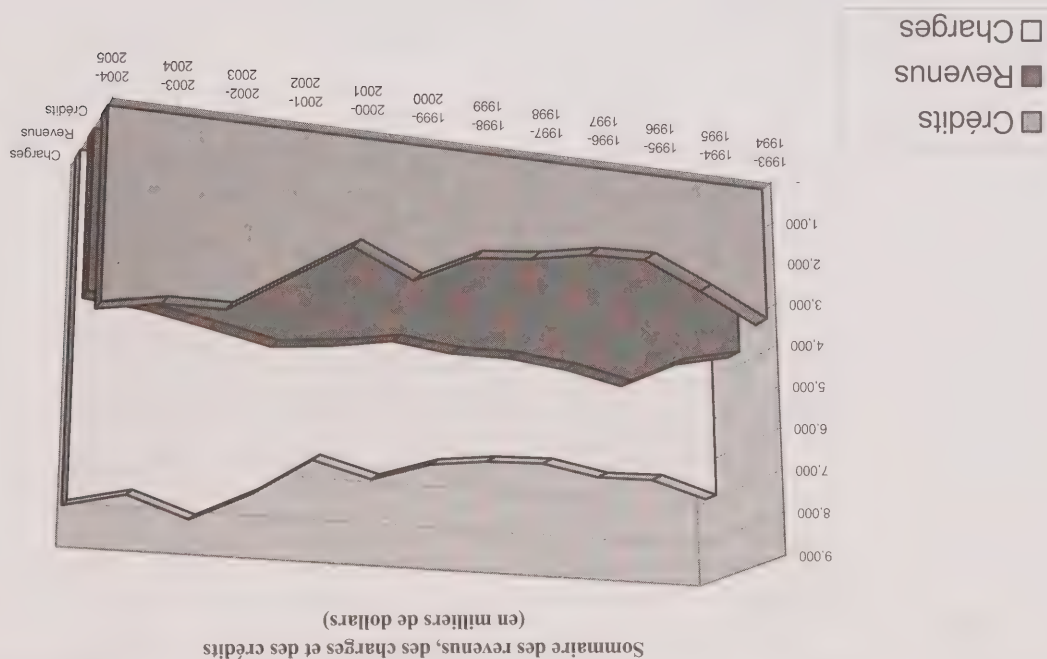


Tableau 6 – Autres renseignements (applicables uniquement au CCHST)

Tableau 5
Passif éventuel

Obligations et litiges en cours ou imminents :

Le CCHST est impliqué dans un litige découlant du cours normal des affaires. Un montant, conforme à l'avis juridique obtenu de notre conseiller juridique, a été inscrit comme créditeur à la fin de l'exercice.

Autres éléments de passif :

Indemnités de vacances	372 471 \$
Indemnité de départ des employés	718 756 \$
Total	1 091 227 \$

Indemnités de vacances :

Les employés ont le droit de reporter les vacances non utilisées d'une année à l'autre jusqu'à concurrence de 30 jours. Ces coûts ne sont comptabilisés que lorsque les indemnités sont versées.

Indemnité de départ des employés :

Les employés du CCHST ont droit à des prestations de cessation d'emploi calculées en fonction du total de leurs années de service et de leur salaire au moment de leur départ. Le coût de ces prestations est comptabilisé à mesure que les employés rendent les services nécessaires pour les acquérir. La direction a déterminé son obligation au titre des prestations constituées en se fondant sur ses meilleures estimations des obligations constituées à la fin de l'exercice. Ces prestations représentent la seule obligation du CCHST au titre des avantages sociaux qui donne lieu à un règlement au moyen de paiements futurs.

Indemnités de maladie :

Les employés ont le droit d'accumuler les congés de maladie non utilisés. Toutefois, ces crédits de congés de maladie ne représentent pas des avantages acquis et ne peuvent servir qu'en cas de maladie. Les crédits de congés de maladie accumulés qui seront payables dans les exercices futurs ne peuvent être raisonnablement déterminés. Par conséquent, aucun montant ne figure dans le tableau ci-dessus. Les indemnités de maladie sont imputées au fonds de fonctionnement de l'exercice au cours duquel elles sont versées.

Régime de retraite :

Les employés admissibles participent au Régime de pensions de retraite de la fonction publique administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du CCHST représentent le coût total des contributions de l'employeur. Ce montant représente actuellement un multiple des cotisations obligatoires des employés et il peut fluctuer au fil du temps selon les résultats du régime. Les cotisations du CCHST sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel les services sont rendus et représentent l'obligation totale du Centre au titre du régime. À l'heure actuelle, le CCHST n'est pas tenu de verser des cotisations pour combler une insuffisance actuarielle du Régime de pensions de retraite de la fonction publique.

représentent les coûts des services d'aménagement de locaux fournis par TPSCG et les services de vérification fournis par le BVG.

Tableau 3
Comparaison historique du total des charges prévues et réelles
 (en millions de dollars)

Secteur d'activité	Réelles 2002- 2003	Réelles 2003- 2004	Charges prévues	Total des autori- sations 2004- 2005	Réelles
CCHST	4,1	4,0	4,0	4,4	4,4
Total	4,1	4,0	4,0	4,4	4,4

Table 4
Revenus disponibles
 (En millions de dollars)

Secteur d'activité	Réelles 2002- 2003	Réelles 2003- 2004	Charges prévues	Total des autori- sations 2004- 2005	Réelles
CCHST	4,1	3,8	4,3	4,3	3,8
Total	4,1	3,8	4,3	4,3	3,8

Les revenus disponibles représentent les sommes provenant de la vente de biens et services. Environ 50 % du budget de fonctionnement du CCHST provient de ses activités de recouvrement des coûts. Les conditions générales du marché, la fluctuation des opérations de change, les budgets du gouvernement, les changements technologiques et la concurrence ont tous des répercussions sur les ventes de biens et services.

Sommaire des crédits votés
Autorisations pour 2004-2005 - Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation (en millions de dollars)				
Crédit	Charges	Total des	Charges	2004-2005
	prévues	autorisations	réelles	
Crédit 20	4.0	4.0	4.0	
Budget des dépenses supplémentaires (A)	-	0.2	0.2	
Budget des dépenses supplémentaires (B)	-	-	-	
Ajustements et transferts	-	0.2	0.2	
Total pour le Ministère	4.0	4.4	4.4	

Des fonds additionnels ont été reçus au cours de l'année pour la reconduction et les ajustements en matière de rémunération.

Tableau 2
Comparaison du total des charges prévues aux charges réelles 2004-2005 (en millions de dollars)

Secteur d'activité	ETP	Fonction- nement	Capital	Subven- tions et contri- butions	Total des charges brutes	Moins : revenus dispo- nibles	Total des charges nettes
CCHST	87	8.3	-	-	8.3	4.3	4.0
Total des autorisations	87	8.7	-	-	8.7	4.3	4.4
Réelles	87	8.2	-	-	8.2	3.8	4.4
Autres revenus et charges							
Autres revenus non disponibles							
Total des autorisations							
Réelles							
Coûts des services fournis par les autres ministères							
Total des autorisations							
Réelles							
Coûts nets du programme							
Total des autorisations							
Réelles							
Total des autorisations							
Réelles							

Les charges ont été moins élevées en raison de la baisse des revenus. Les prévisions en matière de revenus sont élevées, car il devient de plus en plus difficile d'atteindre les objectifs de vente en raison de la progression rapide des technologies et de la disponibilité d'information de rechange. Les charges liées à la production de revenus sont moins élevées lorsque les revenus diminuent. Les coûts des services fournis par d'autres ministères

Section III. Renseignements supplémentaires

Liste des rapports législatifs et ministériels

Rapport annuel au Parlement par le Conseil des gouverneurs du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail – 2004-2005

Rapport des plans et priorités 2004-2005

Évaluation de programme et étude de recouvrement des coûts 2001.

Évaluation et mesure du rendement 2005 du CCHST

Rapport d'évaluation des capacités de modernisation de la fonction du contrôleur 2002.

Rapport de l'enquête sur la satisfaction des clients 2004

Ces documents se trouvent à l'adresse suivante : <http://www.cchst.ca/ccchs/reports.html>.

Aperçu du rendement financier

Les revenus provenant de la vente de produits et de services étaient légèrement inférieurs à celles de l'année dernière, en raison de la diminution des ventes en général, des fluctuations des opérations de change, des ventes aux clients du gouvernement et de l'accroissement du coût d'actualisation de la technologie. Les crédits votés concordaient avec ceux des années précédentes. Le maintien des revenus provenant des produits de base demeure un défi compte tenu du mandat du Centre.

Environ 50 % du budget du CCHST continue à provenir de la vente de produits et services. Les charges se situent dans la ligne des années précédentes. Les états financiers vérifiés sont publiés dans notre rapport annuel.

Tableaux financiers récapitulatifs

Les tableaux suivants s'appliquent au CCHST :

Tableau 1 Sommaire des crédits votés	33
Tableau 2 Comparaison du total des charges prévues aux charges réelles	33
Tableau 3 Comparaison historique du total des charges prévues et réelles	34
Tableau 4 Revenus disponibles	34
Tableau 5 Passif éventuel	35
Tableau 6 Autres renseignements : Sommaire des revenus, charges et crédits	36
Tableau 7 Autres renseignements : Frais d'utilisation	37
Tableau 8 Politiques des voyages :	37

Conférence sur la santé, la sécurité et l'environnement du CTC (Congrès du travail du Canada), Ottawa (Ont.)	Conférence 2005 de l'Association des bibliothèques de l'Ontario (OLA), Toronto (Ont.)
Manitoba Construction Conference, Winnipeg (Man.)	32 ^e séminaire sur la sécurité au travail du Saskatchewan Safety Council, Regina (Sask.)
Conférence et salon de la Human Resource Professional Association of Ontario (HRPAO), Toronto (Ont.)	Symposium du CCHST, Toronto (Ont.)

Réunions et comités 2004-2005 Le CCHST a participé à ce qui suit :

- Le Provincial Advisory Council of the Workplace Health project
- La réunion des gestionnaires de projets du RCS « Collaborating for the Future », les 30 et 31 mars
- Les réunions du comité des questions actuelles du SIMDUT
- La réunion du Pest Management Advisory Committee (PMRS)
- Les réunions sur le transport des marchandises dangereuses

- 24^e conférence annuelle sur la santé et la sécurité de la CSSIAT (Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail), Moncton (N.-B.)
- Conférence des Premières nations sur la santé et la sécurité, Ohsweken (Ont.)
- Symposium d'automne de la OHAO, North York (Ont.)
- Inauguration de la semaine pour un milieu de travail sain de l'Université McMaster, Hamilton (Ont.)
- Inauguration de la Semaine canadienne pour un milieu de travail sain de Hamilton, Hamilton (Ont.)
- Foire de la santé et du mieux-être du Hamilton Spectator, Hamilton (Ont.)
- Steps to a Healthier US Workforce Symposium (NIOSSH), Washington, DC
- 2^e conférence internationale de l'AIIO, « Educating Tomorrow's Nurses 2004 (RNAO), Toronto (Ont.)
- Salon national de la femme, Toronto (Ont.)
- Royal Agricultural Winter Fair, Toronto (Ont.)
- Conférence sur la santé et la sécurité de l'Alberta, Edmonton (Alb.)
- Le Grand Rendez-vous Santé et Sécurité au Travail Montréal (Qc)
- Association des hôpitaux de l'Ontario (AHO), Toronto (Ont.)
- 5^e symposium annuel du JHSC, Brampton (Ont.)
- Yoga Show and Conference - Focus on Healthy Living Toronto (Ontario)
- Conférence de l'Association pour la santé publique de l'Ontario (ASPO), Toronto (Ont.)
- AIDS Walk, Toronto (Ont.)
- Forum en médecine familiale, Toronto (Ont.)
- Wellness in the Workplace 2004--Club Italia, Niagara Falls (Ont.)
- Association canadienne de sécurité agricole, Québec (Qc)
- Women's Health Matters, Toronto (Ont.)
- Journée d'information de l'Université de Toronto (projet conjoint entre le Environmental Health and Safety département et les syndicats) Toronto (Ont.)
- Conférence de la Ontario Occupational Health Nurses Association (OOHNA), Hamilton (Ont.)
- Conférence régionale de printemps du Institute of Professional Management (IPM), Toronto, (Ont.)
- Health Communication Unit de l'Université de Toronto – Recherche de ressources sur la santé et la sécurité sur le Web, Toronto (Ont.)
- Réunion annuelle de la Canadian Telecommunication Safety Association, Victoria (C.-B.)
- Conférence sur la santé et la sécurité de TCA-Canada, Port Elgin (Ont.)
- 2004 CSHEMA (Campus Safety, Health and Environmental Management Association) Conference, Chicago, IL
- 6^e congrès mondial sur le vieillissement et l'activité physique accueilli par le Canadian Centre for Activity and Aging, London (Ont.)
- Congrès de l'Association des Commissions des accidents du travail du Canada (ACATC), Whitehorse (Yukon)
- Conférence de la Canadian Society of Safety Engineering Conference (CSSSE), Halifax (N.-E.)
- 9^e conférence technique et foire commerciale annuelles de la Ontario First Nations Technical Services Corporation au casino Niagara, Niagara Falls (Ont.)
- 19^e conférence professionnelle annuelle sur l'hygiène au travail du PCIH, Montréal (Qc)
- Perfectionnement des moniteurs du Centre de santé et de sécurité des travailleurs et travailleuses 2004, Toronto, (Ont.)
- Conférence de la Canadian Environmental Auditors Association (CEAA) (DM Done), Vancouver (C.-B.)
- Conférence de la société Shopper's Drug Mart, Toronto (Ont.)
- 7^e conférence de la National Safe Communities : Keys to Safety, Perth (Ont.)

Le CCHST a également établi une bourse d'études dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, à la mémoire de Dick Martin, un pionnier dans ce domaine au Canada.

Les renseignements sur le programme et les gagnants pour 2004 sont publiés à : <http://www.cchst.ca/scholarship/winners/>.

Ce programme, qui est financé grâce à des dons privés, est promu dans 26 établissements postsecondaires du Canada. Il offre des bourses aux étudiants qui étudient en santé et en sécurité au travail.

Conférences, expositions, ateliers et présentations

Le CCHST a intensifié ses efforts visant à accroître sa visibilité en participant à plus de 65 événements au cours de cet exercice et a maintenu sa participation active aux réunions, conférences et présentations dans chaque région du Canada. La participation aux conférences et aux expositions sert à la fois les objectifs en marketing et en communications. En effet, ce sont, pour le centre, autant d'occasions de mettre en vedette son vaste éventail de produits et services et autant de tribunes pour établir des contacts et accroître sa présence dans les régions qu'il dessert.

Conférence de l'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université (ACPPU) sur la prévention de la violence en milieu de travail, Halifax (N.-É.)

Conférence de la Commission sur les accidents de travail de l'Île-du-Prince-Édouard, Charlottetown (Î.-P.-É.)

Congrès annuel du SEFPO, Toronto (Ont.)

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales, Montréal (Qc)

Foire-info présidée par Beth Phinney, député de Hamilton Mountain, Hamilton (Ont.)

Conférence et salon professionnel 2004 de l'APAI sur la santé et la sécurité, Toronto (Ont.)

Lancement national de la semaine NASSST, Regina (Sask.)

2004 Western Conference on Safety, Richmond (C.-B.)

Conférence sur la santé et la sécurité des entreprises de pâtes et papier, Toronto (Ont.)

Récemment, presque 110 000 jeunes ont été grièvement blessés au travail en une année seulement. Ces statistiques signifient que les jeunes accidentés (âgés de 15 à 29 ans) représentent un travailleur accidenté sur quatre au Canada.

Journée de la protection civile, Hamilton (Ont.)

American Industrial Hygiene Conference and Exposition (AIHCE) Atlanta, GA

6th Annual Canadian Environmental Conference & Tradeshow (CANECT 2004), Toronto (Ont.)

Newfoundland and Labrador Industrial Safety and Health Association "Health and Safety, Taking Responsibility", Gander (T.-N.)

Conférence sur les risques professionnels des travailleurs de la santé, Vancouver (C.-B.)

Conférence et salon annuels sur la santé et la sécurité de la Education Safety Association of Ontario (ESAO), Toronto (Ont.)

62^e réunion générale de la Transportation Health and Safety Association (THSAO), Toronto (Ont.)

Séance préalable à la conférence de l'Atlantic Provinces Library Association, Moncton (N.-B.)

67^e conférence annuelle et exposition municipale de la Fédération canadienne des municipalités (FCM), Edmonton (Alb.)

Le rapport ajoute également qu'« en offrant des produits d'information accessibles qui font la synthèse des résultats de récentes études, y compris ceux d'études menées par des organismes internationaux (ex. : OMS, ONU), le CCHST a clairement fait accroître le volume d'information disponible et a ainsi contribué à la croissance des connaissances en matière de la SST ».

Résultat stratégique :

Éducation

Total des ressources financières (en milliers de dollars)

Prévu	Autorisations	Réel
400 \$	439 \$	433 \$

Total des ressources humaines

Prévu	Autorisations	Réel
9,6	9,6	8,0

Au moyen de divers programmes, le CCHST offre des outils éducatifs pour améliorer les connaissances de la santé et de la sécurité au travail en vue de réduire les maladies et les blessures au travail.

Programme d'appui à l'éducation

Dans le but d'augmenter les connaissances des jeunes en tant que futurs décideurs et futurs travailleurs de l'industrie, nous avons créé le Programme d'appui à l'éducation. Ce programme du CCHST est offert exclusivement aux universités et collèges tant comme outil pour sensibiliser les étudiants à la salubrité environnementale ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail que comme guide visant à aider les universités et les collèges à se doter d'un milieu de travail sain et sûr. Le Programme d'appui à l'éducation touche 94 universités et collèges, dont plusieurs très connus, qui servent plus de 2,9 millions d'étudiants, de membres du corps professoral et d'employés.

Comme les jeunes font face à un risque élevé d'accidents dans le milieu de travail, ce service nous aidera à leur fournir des données techniques et à leur faire connaître davantage les ressources abondantes disponibles.

« Nous avons mis à la disposition des étudiants plusieurs guides sur les produits et guides de recherche importants afin de les aider à perfectionner leurs connaissances et compétences en matière de santé et de sécurité au travail et de salubrité environnementale. L'un des guides les plus populaires est OSHLINE™ avec NIOSHTIC... »

- La promotion de la santé et de la sécurité au travail se fait dans le milieu scolaire grâce au Programme d'appui à l'éducation offert aux enseignants et aux étudiants par le CCHST.
- Les bases de données ont été mises à la disposition de 2,9 millions d'étudiants et d'enseignants en 2004-2005.
- Plus de 94 établissements postsecondaires y participent.

à jours et mises à la disposition des Canadiens grâce à diverses collaborations avec des organismes internationaux. Le CCHST a développé et héberge dans le Web un portail dans lequel les « centres nationaux » et les « centres collaborateurs » du Centre international d'information de sécurité et d'hygiène du travail de l'OIT peuvent placer leurs pages Web et créer des liens vers le site Web de leur organisme respectif et d'autres sites Web fiables de leur pays respectif. Pour encourager la collaboration à l'échelle internationale, un groupe de discussion a également été mis sur pied.

Le CCHST crée de l'information et distribue 60 bases de données. Un sommaire de ces produits se trouve sur notre site Web à : <http://www.cchst.ca/produits/sujcct.html>. Grâce à des ententes conclues avec un grand nombre d'organismes internationaux, le CCHST obtient de l'information internationale la plus actuelle qui soit sur la santé et la sécurité, qu'il partage avec les Canadiens.

Le CCHST est reconnu comme étant le leader mondial dans l'avancement de la santé et de la sécurité. À preuve, le programme Intox du Programme international sur la sécurité des substances chimiques (PISSC) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Il s'agit d'un système d'exploitation intégré consistant en une base de données et d'un logiciel, qui est utilisé dans les centres antipoison du monde entier pour gérer l'information sur les empoisonnements. Un autre projet est INCHEM, également produit grâce à la collaboration avec l'OMS. Le programme regroupe de l'information essentielle à la gestion saine des produits chimiques qui ont une incidence sur l'environnement et la santé humaine. Ce programme recueille des documents et des bases de données venant de plusieurs organismes internationaux, dont notamment l'OMS, le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUÉ), le Programme international sur la sécurité des substances chimiques (PISSC), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel et l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE).

Cette information a été diffusée sans frais afin de permettre aux gens des pays en voie de développement qui ne sont pas capables de payer d'y avoir accès. Depuis la mise en place de l'accès sans frais à INCHEM sur le Web, les consultations de ce site Web ont grimpé à plus de 185 000 par mois.

Un autre exemple est l'amélioration de la santé et la sécurité au travail dans le milieu industriel du Brésil. Le CCHST est membre d'un consortium d'organismes publics et privés canadiens formant un partenariat canado-brésilien pour s'attaquer aux besoins en matière de santé et de sécurité de petites et moyennes entreprises oeuvrant dans des secteurs d'activité précis au Brésil. Le CCHST a également conçu un manuel pour les enseignants du primaire et organisé des ateliers. Ce manuel rédigé en espagnol qui comporte à l'intention des enfants des exercices en salle de classe sur les questions liées à la santé, la sécurité et l'environnement sera d'une grande aide aux enseignants du primaire du Costa Rica. Les répondants ont indiqué, lors des entrevues auprès des principaux intervenants, que le CCHST est perçu comme étant l'une des principales sources d'information SST du monde, qui jouit d'un niveau de reconnaissance plus élevé que beaucoup d'autres institutions SST nationales.

et les parents peuvent obtenir de l'information provenant de toutes les provinces et de tous les territoires du Canada sur les questions SST touchant les jeunes travailleurs. On peut consulter ce site à : www.jobsecuritairecanada.ca.

- Réseau canadien de la santé : partenaire affilié en matière de la santé au travail <http://www.cchst.ca/headlines/text59.html>. Cela inclut la conclusion de vastes partenariats avec de nombreuses organisations de la santé afin de tenir les Canadiens informés de leur santé.
- Le site WorkSafe Saskatchewan a été agrandi pour inclure un nouveau cours en ligne sur la prévention des maux de dos et un outil d'orientation des nouveaux employés.
- Safe Manitoba : Le CCHST a fait des recherches et élaboré une collection de ressources en santé et en sécurité pour ce site Web. <http://www.safemanitoba.com/>
- Transports Canada : Bibliothèque virtuelle de la sécurité et de la protection civile sur CD-ROM. Contient de l'information sur les lois, le matériel, les directives pertinentes, etc.
- Base de données sur les produits de remplacement pour Travaux publics et Services gouvernementaux Canada : aider à choisir les produits qui sont efficaces mais moins dangereux.
- Cours personnalisés pour les entreprises privées et les organismes gouvernementaux.
- Présentations et représentations lors de conférences et d'activités organisées pour les syndicats, les entreprises et le gouvernement partout au Canada.

Notre rapport annuel contient des renseignements sur ces projets. L'appui continu du gouvernement, des entreprises et de tous les ordres de gouvernement est un indice important du sentiment de satisfaction à l'égard du CCHST.

Résultat stratégique :

Faire avancer la cause de la santé et de la sécurité sur la scène internationale

Total des ressources financières (en milliers de dollars)

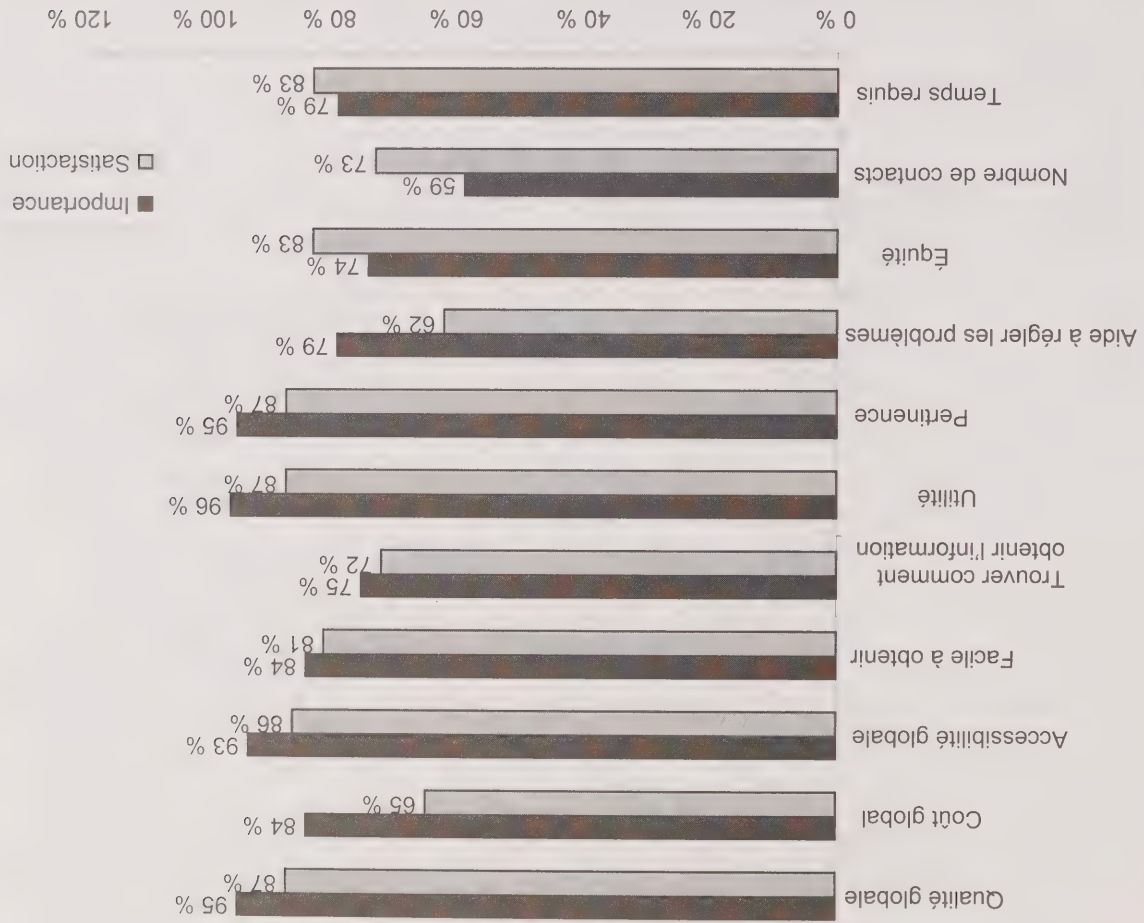
Prévu	Autorisations	Réel
500 \$	550 \$	542 \$

Total des ressources humaines

Prévu	Autorisations	Réel
12	12	11

Le CCHST encourage et appuie l'échange d'information avec les chefs de file internationaux en matière de santé et de sécurité. Cela s'inscrit dans notre rôle en tant que centre national du Centre international d'information de sécurité et d'hygiène du travail. Organisation internationale du travail. Les bases de données internationales sont maintenues

Satisfaction à l'égard des produits et services et leur importance



Le soutien qu'offrent les différents ordres de gouvernement et l'industrie se traduit par de nombreux projets de collaboration menés cette année par le CCHST, dont voici quelques-uns :

- Ministère du Travail de l'Ontario : guide des limites d'exposition professionnelle pour les petites entreprises. La publication explique le règlement de base en matière de santé au travail relativement aux matières dangereuses et fournit de l'information pratique sur les mesures de contrôle dont les petites entreprises peuvent prendre pour réduire le nombre de blessures et de maladies professionnelles.

- Site Web national des jeunes travailleurs : en collaboration avec l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), le CCHST a développé ce portail pour aider les jeunes travailleurs du Canada à trouver l'information pertinente qui les aidera à prévenir les blessures et maladies professionnelles. Par ce point d'accès unique, les jeunes travailleurs, les enseignants

Pour ce qui est de la valeur par rapport à l'argent investi, 96 % des répondants qui pouvaient répondre à cette question, ont affirmé que les produits du CCHST offrent une valeur supérieure ou égale à la moyenne pour l'argent investi. De plus, en ce qui concerne l'importance globale du rôle du CCHST dans la satisfaction des besoins de leur organisme en santé et en sécurité, 78 % des répondants indiquent très important ou important. En 2004, le CCHST a fait effectuer une étude indépendante sur la satisfaction des clients à l'égard des services et produits, en conformité avec l'outil de mesures communes et l'enquête Les Citoyens d'abord. L'objectif est de déterminer le niveau de satisfaction des clients à l'égard de diverses caractéristiques des produits et des services et de comparer l'importance de ces caractéristiques. Cette étude peut servir de base pour les futures études sur la satisfaction des clients. Dans l'ensemble, les notes, qui sont présentées ci-après, étaient élevées.

Source : Les données pour le CCHST viennent d'une enquête auprès des utilisateurs effectuée par TNS Canadian Facts.

Indicateur	% satisfait
Rapidité	89 %
Exhaustivité	85 %
Utilité	92 %
Clarté	86 %
Fiabilité	87 %
Satisfaction globale	80 %

Niveau de satisfaction à l'égard des produits du CCHST (% des répondants s'étant déclarés très satisfaits ou satisfaits)

La mesure de la qualité des produits du Centre, effectuée au moyen d'une étude indépendante, donne les taux de satisfaction générale suivants (très satisfait ou passablement satisfait) :

Canada. Vous trouverez les détails dans notre rapport annuel à : <http://www.cchst.ca/ccohs/reports.html>

opérations et faire part de l'opinion de leurs mandants. La satisfaction des intervenants peut être constatée à travers les nombreux projets de collaboration réalisés dans tout le

L'impact et l'efficacité de ce service relativement à la santé et à la sécurité au travail. D'après les résultats, voici en quoi le rapport était utile aux lecteurs :

- 66 % des lecteurs apportent à l'occasion ou fréquemment des changements à leur lieu de travail;
- 74 % se servent à l'occasion ou fréquemment de l'information reçue dans leur bulletin d'entreprise;
- 73 % disent utiliser l'information diffusée dans le rapport pour mettre en oeuvre, à l'heure actuelle ou à l'avenir, des changements qui pourraient améliorer la santé et la sécurité au travail
- 63 % s'en servent pour leur comité de santé et de sécurité;
- 58 % s'en servent à l'occasion ou fréquemment pour élaborer leurs politiques ou procédures;
- 69 % offrent des copies du rapport à quatre personnes ou plus, et 36 % en offrent des copies à 11 personnes ou plus.

Le rapport aborde un grand éventail de sujets, dont les suivants :

- Vous vous exposez au soleil? Protégez-vous!
- Diligence raisonnable – Pourquoi est-ce important?
- Les piqûres de seringues préoccupent encore les travailleurs de la santé
- L'intimidation en milieu de travail nuit aux employés et aux employeurs
- Alerte au danger

Pour s'abonner à ce service gratuit, on peut se rendre au site suivant : <http://www.cchst.ca/resources/communications/mailingslists/enews.html>.

Comme il doit de par son rôle demeurer indépendant et conserver la confiance de ses intervenants, le CCHST examine le niveau de satisfaction à l'égard de la qualité de ses produits et services et de son impartialité en évaluant ses programmes et en maintenant une communication permanente.

Dans l'évaluation de 2005, les principaux intervenants ont affirmé que le CCHST jouit d'une bonne réputation au Canada. Les spécialistes en SST, les leaders professionnels, les syndicats, les travailleurs et les employeurs ayant mis sur pied des comités de santé et de sécurité dans leur entreprise semblent bien connaître le CCHST. Ce niveau élevé de sensibilisation était principalement attribué aux efforts déployés par le CCHST tels que la conclusion de partenariats avec d'autres organismes et le niveau élevé de visibilité maintenu par la haute direction du CCHST. Les répondants ont également fait remarquer que le CCHST a fait du bon travail en concevant à partir de la synthèse des résultats d'études des produits d'information impartiaux qui sont utiles et faciles à comprendre pour les professionnels de la santé et de la sécurité, les employeurs et les travailleurs.⁵

Le Conseil des gouverneurs tripartite, qui compte des représentants des syndicats, des entreprises et des gouvernements, garantit la nature impartiale et pertinente des services du CCHST. Les membres du Conseil se réunissent trois fois par année pour étudier les plans

groupes de travail formés, soit le groupe de travail sur l'élaboration du site Web trinational et le groupe de travail sur les substances dangereuses. Le CCHST assure la maintenance et l'amélioration d'un site Web afin de faciliter la communication entre les membres du groupe de travail venant du Canada, des États-Unis et du Mexique,

trois pays.
(<http://www.naalcosh.org/index.f.htm>)

Le but de ce site est de permettre aux Canadiens d'accéder facilement et de façon indépendante à des renseignements en matière de santé et de sécurité (SST) pour se conformer aux prescriptions juridiques et améliorer les pratiques en matière de santé et

sécurité au travail. En définitive, il leur permet d'acquérir les connaissances nécessaires pour réduire le nombre de décès au travail et de blessures et maladies professionnelles. Le portail est conçu de façon à fournir aux Canadiens une façon facile et efficace d'accéder à des renseignements sur la santé et la sécurité fournis par les organismes fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables de la SST, les commissions des accidents du travail et le CCHST. Ce site se trouve à l'adresse suivante : <http://www.canoshweb.org>. En utilisant ce site, les Canadiens peuvent aisément faire des recherches et naviguer dans les sites Web des 14 gouvernements du Canada et autres sites.

Le CCHST est le partenaire en matière de santé au travail du Réseau canadien de la santé (RCS). Le RCS est une initiative de collaboration entre d'importants organismes de santé et Santé Canada, dont l'objectif est d'aider les Canadiens à faire des choix éclairés au sujet de leur santé en leur

donnant un accès en ligne gratuit à de l'information crédible et pratique dans ce domaine. Le CCHST a sélectionné, catalogué et élaboré plus de 1 000 ressources. Il favorise également le développement d'un réseau croissant d'organismes qui travaillent dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Le CCHST participe à la Semaine pour un milieu de travail sain du Canada, et est responsable de la mise à jour et de la maintenance de la section *Ressources Well* du site Web de cet événement, section qui met en vedette le CCHST et le RCS comme des sources clés d'information fiable et actuelle sur les lieux de travail sains (<http://www.healthworkplaceweek.ca/fr/index.php>). Le CCHST continue de promouvoir le RCS pendant les réunions et les conférences, lors de présentations et dans divers articles. Le bulletin en ligne Health@work/Santé@travail est distribué à plus de 500 lecteurs.

Vous trouverez des détails sur d'autres partenariats et initiatives de collaboration qui contribuent à l'atteinte de cet objectif dans le rapport annuel du CCHST qui se trouve dans notre site Web à : <http://www.cchst.ca/ccohs/reports.html>.

Le bulletin électronique Rapport sur la santé et la sécurité a été conçu pour diffuser par courriel aux Canadiens de l'information à jour sur la SST. Ce bulletin lancé en 2003 tire à plus de 8 000 exemplaires. Un sondage auprès du lectorat a été mené en 2005 pour évaluer

En tant que partenaire du Réseau canadien de la santé, le CCHST élabore de l'information sur la santé au travail à l'intention des Canadiens dans le cadre d'un service national et intégré d'information sur la santé.

Un site national regroupant les 14 gouvernements du Canada aidera les Canadiens à se retrouver facilement dans le dédale de règlements et d'information sur la santé et la sécurité au travail.
www.canoshweb.org

Résultat stratégique :

Impartialité pour conserver la confiance des intervenants

Total des ressources financières (en milliers de dollars)

Prévu	Autorisations	Réel
100 \$	110 \$	108 \$

Total des ressources humaines

Prévu	Autorisations	Réel
2,4	2,4	2

Le CCHST met à jour l'information dont elle dispose et fournit des renseignements impartiaux aux travailleurs et aux employeurs canadiens. La nature tripartite de son Conseil des gouverneurs formée de représentants de syndicats, d'entreprises et des gouvernements, l'oblige à offrir des services impartiaux. Les membres du Conseil se réunissent trois fois par année afin d'étudier les plans opérationnels et les commentaires en provenance de ses membres. Les Canadiens bénéficient de l'excellente orientation établie par les gouverneurs qui se traduit par l'élaboration de programmes et la diffusion de renseignements impartiaux qui peuvent servir à améliorer la santé et la sécurité au travail. La conclusion d'ententes de collaboration avec des organismes internationaux permet au CCHST d'obtenir et de mettre à jour de l'information en provenance du monde entier sur la prévention des maladies et des blessures liées au milieu de travail. De l'information pertinente en provenance d'autres pays est ainsi fournie aux Canadiens. Un résumé des produits et services offerts figure à l'adresse suivante : <http://www.cchst.ca/products/subject.html>.

En 2005, le CCHST a continué d'étendre l'éventail de ses cours sur Internet en y ajoutant les suivants : *Le SIMDUT pour les travailleurs, Santé et sécurité pour les gestionnaires et superviseurs de compétence fédérale* et *Oh, my Aching Back!* Il s'agit d'une bonne méthode d'offrir des cours partout au Canada de façon économique. Outre ces cours en ligne, le CCHST offre également plusieurs cours en salle de classe. Le CCHST travaille en collaboration avec des organismes internationaux afin d'obtenir des renseignements à jour qu'il met à la disposition des Canadiens. Par exemple, il a conçu récemment un portail Web pour les centres collaborateurs de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) dans le domaine de la santé au travail (<http://www.whoocchhealthccs.org/fr/>). Ce portail fournit à chaque centre collaborateur un endroit où présenter ses propres renseignements sur la santé au travail ainsi que des liens vers d'autres renseignements disponibles dans son pays.

Il vient s'ajouter au réseau d'information des Centres CIS (<http://www.ciscences.org/fr/welcome/>). Le CCHST représente également le Canada au groupe trinational des experts gouvernementaux en santé et en sécurité au travail. Cette initiative a été mise en oeuvre en vertu de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT). Le CCHST est le représentant canadien pour deux des quatre

Les données sur le nombre d'années pendant lesquelles les clients ont acheté les produits du CCHST et sur la fréquence à laquelle les produits achetés sont utilisés mettent en évidence la pertinence et l'utilité de ces produits. Dans l'ensemble, 73 % des acheteurs de produits les ont achetés pendant plus de trois ans.

Source : Sondage auprès des clients du CCHST

Produit	1 à 10 (%)	11 à 100 (%)	101 à 1000 (%)	plus de 1000 (%)
MSDS/FTSS, ChemInfo	56	26	15	3
Chempendium	69	22	6	3
RTECS	83	7	7	3
OSHLINE, NIOSHTIC	58	16	11	16
HST Canada	64	29	7	0
Guides santé et sécurité	87	13	0	0
Législation SST	69	28	3	0
INCHEM	90	10	0	0
INTOX	80	0	0	20
Tous les produits	67	21	9	4

Nombre de personnes au sein de l'organisme qui utilisent l'information du CCHST

Le CCHST offre une vaste gamme de produits sur divers supports, y compris Internet. Le contenu de nombreuses bases de données est régulièrement mis à jour. En outre, l'interface-utilisateur pour les produits sur Internet a été remplacée par une nouvelle interface munie de la capacité de recherche croisée entre les bases de données, à laquelle s'ajoutent le service « Subscriber Extras » (services supplémentaires aux abonnés) et le service mensuel « Chemical Notification Service » (service d'avis sur les produits chimiques).

Le CCHST fournit des produits dans un grand nombre de formats afin de répondre aux besoins des clients. L'information est disponible sur papier, sur Internet, sur des sites intranet, dans le Web, sur disque compact et sur DVD. Toute l'information diffusée par des moyens électroniques est présentée dans des formats très faciles à utiliser et à consulter afin de bien servir le client. La gamme de produits du CCHST compte plus de 60 bases de données. Des publications nouvelles et révisées sont conçues chaque année afin de répondre aux besoins des travailleurs canadiens. De nouvelles éditions de plusieurs guides sur la santé et la sécurité ont été publiées en 2004-2005, dont le *Guide de base sur la moisissure en milieu de travail* et le *Guide santé et sécurité sur le travail dans un environnement chaud*. Le *Guide de planification des mesures d'urgence* a été mis à jour et révisé cette année. Chaque année, plus de 14 000 exemplaires de divers guides sont vendus au Canada.

De nouvelles publications sont produites pour répondre aux besoins exprimés par les Canadiens. Les publications sont une méthode bon marché de diffuser directement aux travailleurs l'information spécialisée à utiliser au travail.

• Elaborer des pratiques exemplaires

• Se conformer aux règlements sur la santé et la sécurité au travail

• Fournir de l'information à des fins d'éducation ou de formation

Le CCHST a atteint son objectif qui consiste à satisfaire les utilisateurs du Service des demandes de renseignements et à diffuser le plus d'information possible dans le but d'apporter des changements dans les lieux de travail au Canada. Afin de rendre le service plus accessible, certaines réponses SST sont également publiées en espagnol. Le nombre de visiteurs du site espagnol a augmenté de 68 % pour atteindre 16 478 en 2004-2005.

Forum 2005

Le CCHST a accueilli le forum national « *Nouvelles stratégies pour la reconnaissance et la prévention des maladies professionnelles* » afin d'attirer l'attention sur ce problème lié au milieu de travail, problème qui n'est pas suffisamment reconnu mais qui a de si importantes répercussions humaines et économiques sur les Canadiens. Le forum a réuni 350 participants, un regroupement unique de représentants des milieux gouvernemental, patronal et syndical. C'était une occasion pour les chercheurs, les intervenants en santé et en sécurité, le personnel des soins de santé et d'autres personnes d'échanger des idées, de discuter de la façon d'améliorer la reconnaissance des maladies professionnelles et de recommander des stratégies pour prévenir les maladies et contrôler l'exposition aux agents dangereux. Les résultats clés ont été regroupés avec ceux d'un sondage sur Internet visant à recueillir les commentaires des Canadiens sur ce qu'ils croient être les stratégies importantes d'élimination des maladies professionnelles. Ce forum avait pour but d'encourager la poursuite de la discussion sur les maladies professionnelles et l'élimination définitive de ces maladies au Canada. De plus amples renseignements sur le forum et le sondage peuvent être trouvés à : <http://forum05.ccohs.ca/survey/>

Résultat stratégique :

Rendre l'information accessible et disponible pour les Canadiens

Total des ressources financières (en milliers de dollars)

Prévu	Autorisations	Réel
1 500 \$	1 665 \$	1 643 \$

Total des ressources humaines

Prévu	Autorisations	Réel
36	36	33

Les travailleurs sont à nouveau les principaux utilisateurs du Service des demandes de renseignements cette année, comptant pour 35 % du total des demandes de renseignements reçues. Pour le reste, 30 % des questions venaient des employeurs, 2 % du gouvernement (législateurs et responsables de l'application de la loi) et 33 % d'autres professionnels non affiliés.

Réponses SST

Réponses SST est un service de renseignements bilingue sur Internet qui couvre plus de 600 sujets relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

Réponses SST couvre de nombreux sujets du domaine de la santé et de la sécurité au travail. L'information est présentée sous forme de « questions et réponses » et les sujets sont choisis à partir des nombreuses questions reçues par le Service des demandes de renseignements au cours des 26 dernières années.

Le Service des demandes de renseignements a commencé le service Réponses SST avec des documents questions et réponses sur divers risques - biologiques, chimiques, ergonomiques, physiques (comme le bruit et la radiation) - et autres risques d'accident qui existent dans les milieux de travail. Nous répondons également aux questions sur les maladies et blessures pouvant découler des matières dangereuses auxquelles les gens sont exposés ou du genre d'activités professionnelles qu'ils effectuent.

Les autres questions abordées par le service Réponses SST sont les programmes de sécurité, la prévention des accidents et des blessures, l'équipement de protection individuelle (EPI), les lois sur la santé et la sécurité au travail, y compris le SIMDUT (loi sur le droit à l'information). Réponses SST couvrira de plus en plus de sujets à mesure qu'il croîtra et évoluera.

Les publics cibles de Réponses SST sont les travailleurs, les gestionnaires, les superviseurs, les membres de comités mixtes de santé et de sécurité qui sont les « utilisateurs finaux » de l'information reçue sur leurs lieux de travail. Les travailleurs étaient les principaux utilisateurs du Service des demandes de renseignements, suivis des employeurs et des professionnels. Ce programme a connu un très grand succès : il a servi environ 1,4 million de demandeurs et répondu à plus de 4,3 millions de questions en 2004-2005.

Dans notre évaluation de 2005, nous avons demandé aux utilisateurs de notre site Web combien de personnes de leur organisme respectif bénéficieraient ou pourraient bénéficier de l'information du CCHST. Voici les réponses obtenues : 23 % ont indiqué de 1 à 10 personnes, 32 % ont dit de 11 à 100 personnes, 18 % ont déclaré de 101 à 500 personnes et 17 % ont affirmé plus de 500 personnes. L'information est surtout utilisée pour ce qui suit :

- Résoudre les problèmes liés au milieu du travail
- Améliorer les programmes de santé et de sécurité

Plus de 3 150 questions et réponses se trouvent dans le site Web; cela a permis de répondre à plus de 3,7 millions de demandes de renseignements sur la santé et la sécurité cette année.

Environ 75 % des utilisateurs de ce service indiquent qu'ils utilisent l'information obtenue pour des changements qu'ils apportent ou qu'ils comptent apporter à leur milieu de travail et qui pourraient entraîner une amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

Les personnes interrogées ont accordé au Service des demandes de renseignements du CCHST une cote très élevée pour tous les indicateurs de rendement, c'est-à-dire la rapidité d'exécution ainsi que la compétence et la courtoisie du personnel, et ont exprimé un sentiment de satisfaction général à l'égard du service. Le CCHST a obtenu une cote de satisfaction générale de 86 %, résultat beaucoup plus élevé que la cote de 56 % obtenue par certains ministères fédéraux offrant un service d'information.

Selon la réaction des clients en 2005, le niveau de satisfaction générale vis-à-vis du CCHST est de 4,5 sur 5 en ce qui concerne la clarté, l'exhaustivité, l'utilité et la rapidité d'exécution. Ces résultats sont semblables à ceux de l'an passé. L'une des caractéristiques remarquables du service de demandes de renseignements est qu'un agent hautement qualifié répond directement à chaque appel. Cette façon de procéder permet de mieux évaluer les besoins de l'appelant et de lui fournir les renseignements les plus utiles qui soient. Les demandeurs sont heureux de pouvoir communiquer directement avec une personne, plutôt que d'être transférés d'une personne à l'autre ou de devoir écouter de longs messages vocaux. Les commentaires fournis sur les cartes de réaction font état d'un niveau de satisfaction élevé à l'égard de ce service personnalisé.

L'information obtenue du CCHST est transmise à plusieurs personnes; par conséquent, sa portée est beaucoup plus considérable que ne l'indiquent les statistiques. Par exemple, en 2005, le Centre a reçu 64 demandes d'autorisation liées au droit d'auteur. L'information demandée a été reproduite plus de 175 000 fois et probablement transmise à de nombreuses autres personnes. De telles demandes sont parvenues de ministères, d'entreprises, de syndicats, d'organismes des soins de la santé et d'établissements d'enseignement.

Le CCHST fournit en temps utile de l'information sur les questions qui préoccupent les Canadiens. En 2004-2005, les Canadiens continuaient à être préoccupés par la moisissure, la vermiculite, l'amiante, le virus du Nil occidental et l'exposition solaire. Parmi les autres sujets d'intérêt, on peut mentionner les suivants :

- La Loi canadienne en matière de santé et de sécurité au travail, y compris le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail) – la loi canadienne sur le droit à l'information et le SIMDUT II
- Établissement et contrôle ou élimination des risques professionnels
- Conséquences de l'exposition aux risques professionnels (ex. : produits chimiques, bruit, micro-organismes) sur la santé
- Accidents et blessures au travail - causes et prévention
- Questions sociales et psychosociales comme la promotion du mieux-être et de la santé, le stress, le harcèlement et la violence au travail
- Sources d'information – documents imprimés, en ligne, CD-ROM, et Internet

« Merci de votre aide. Grâce à l'information que vous nous avez fournie, nous avons pu nous doter d'un milieu de travail sûr. » (soudage à l'arc)

« Merci beaucoup pour la réponse détaillée. Il nous faut cette information pour informer nos travailleurs des risques. »

Le CCHST fournit un service d'information gratuit et confidentiel aux Canadiens pour les aider à satisfaire à leurs besoins d'information sur la santé et la sécurité au travail.

Les agents des demandes de renseignements du CCHST forment une équipe de spécialistes de la santé et de la sécurité au travail et de la recherche d'information qui ont accès à toutes les publications du CCHST, aux bases de

données internationales et à une vaste bibliothèque interne, qui leur permettent de donner des réponses pertinentes et à jour. Nous avons répondu à plus de 4,3 millions de demandes de renseignements par l'entremise du service Internet *Réponses SST*. En affichant les questions les plus fréquemment posées dans le site Web libre-service, nous offrons aux Canadiens de l'information qui est disponible en tout temps. Pour ce qui est des questions plus complexes, les Canadiens peuvent aussi communiquer gratuitement avec des spécialistes de la santé au travail par téléphone ou par courriel. Ce service est confidentiel. Le CCHST et ses partenaires en font la promotion partout au Canada en ayant recours à divers moyens comme les foires commerciales, le Web, les pages bleues de l'annuaire téléphonique et les publications du CCHST. En 2004-2005, ce service a permis de répondre directement à 14 317 demandes de renseignements.

Le Service des demandes de renseignements répond aux demandes des Canadiens par téléphone, par courriel, par télécopieur et par Internet. Ces demandes proviennent de plusieurs secteurs. Afin d'éliminer les obstacles à l'obtention d'information qui est essentielle aux travailleurs, ce service est offert gratuitement.

Selon le rapport d'une récente étude sur la satisfaction des clients, ceux-ci estiment que ce qui leur importe le plus, c'est la qualité générale du service ainsi que l'utilité et la pertinence de l'information. Fort de ces commentaires, le CCHST peut concentrer ses efforts sur ces points dans son activité de diffusion de l'information. L'étude a également mesuré la satisfaction des clients à propos de diverses caractéristiques du service. Dans l'ensemble, 84 % des personnes sondées étaient satisfaites ou très satisfaites du Service des demandes de renseignements. Toutes les précisions sur cette enquête se trouvent à :

<http://www.cchst.ca/ccohs/reports.html>.

Les renseignements obtenus du CCHST sont utilisés à des fins multiples, notamment :

- pour améliorer les programmes de santé et de sécurité;
- pour mettre sur pied des pratiques exemplaires;
- pour respecter les règlements en matière de santé et de sécurité au travail;
- pour des fins d'éducation ou de formation;
- pour des fins personnelles.

Section II Analyse du rendement par résultat stratégique

Comme pour la plupart des organismes, la mesure de l'efficacité et de la portée des programmes, mesure qui fournit de l'information sur le changement social engendré, est une opération difficile. Il n'est pas possible d'établir un lien direct avec la réduction des blessures et des maladies, car de nombreux facteurs influent sur ces variables.

Nous savons toutefois que l'utilisation d'information pertinente sur les pratiques sûres en milieu de travail réduira les risques. L'évaluation confirme que l'information du CCHST est largement utilisée dans les milieux de travail et que les produits et services du CCHST trouvent une application directe dans ces milieux. Parmi les preuves appuyant ce fait, mentionnons les données des sondages auprès des clients, le nombre d'utilisateurs du Service des demandes de renseignements, le nombre d'utilisateurs du site Web et les entrevues auprès des principaux intervenants. Selon l'évaluation, bien qu'on ne puisse pas mettre ces données en rapport avec celles sur les accidents ou les maladies, l'utilisation répandue et fréquente de l'information du CCHST signifie qu'il y aura d'importantes répercussions sur les milieux de travail. « L'évaluation a produit un volume considérable de données sur l'utilisation de l'information du CCHST. Il ne doit donc pas y avoir de doute sur l'utilisation répandue de cette information. »⁴

L'évaluation révèle également que les ressources consacrées au CCHST sont optimales, et que l'investissement de fonds publics et de fonds provenant des activités à recouvrement de coûts est rentable. Des économies considérables en temps sont réalisées par les professionnels de la santé et de la sécurité et les travailleurs en général, qui, autrement, seraient obligés d'accéder à l'information par d'autres moyens. « Nous estimons que le CCHST produit une grande quantité d'information utile à un coût relativement modeste pour les fonds publics », peut-on lire dans l'évaluation⁴.

Le CCHST sollicite en permanence la rétroaction de ses clients et des intervenants. L'information recueillie sert à améliorer les programmes, à déterminer les besoins des intervenants et à assurer un niveau de service de qualité supérieure. Les renseignements détaillés des divers rapports se trouvent dans la section V.

Résultat stratégique : Informer les Canadiens

Total des ressources financières (en milliers de dollars)

Prévu	Autorisations	Réel
1 516 \$	1 665 \$	1 643 \$

Total des ressources humaines

Prévu	Autorisations	Réel
36	36	33

4 Évaluation et mesure du rendement 2005 du CCHST

à niveau des technologies servant à diffuser cette information. En outre, il est difficile de produire des revenus tout en fonctionnant dans un milieu gouvernemental, étant donné que l'offre de l'assistance ne coïncide pas toujours avec la rentabilité. Étant donné que la prestation de la plupart des produits et services est effectuée de façon électronique, le CCHST est constamment confronté au défi de maintenir à niveau ses systèmes d'exploitation et ses logiciels afin de répondre aux besoins de sa clientèle.

S'il offre de nombreuses possibilités, Internet représente en même temps un facteur de risque. On peut facilement y trouver de l'information, qui, par contre, n'est pas toujours fiable. Le CCHST s'engage à se distinguer comme source fiable d'information impartiale et crédible.

Il est important de surveiller l'évolution des besoins des clients et des intervenants, car les changements survenus dans le milieu de travail dictent de nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité. Le CCHST s'efforce de s'attaquer à ces besoins de façon continue.

organismes de réglementation gouvernementaux, l'industrie chimique, le secteur de la fabrication et les citoyens. La gestion de l'environnement est une responsabilité conjointe du gouvernement fédéral, des provinces et des territoires, ainsi que des municipalités, et les particuliers, les groupes communautaires, les organismes non gouvernementaux (ONG) et les entreprises y participent également. Les ministères et les organismes fédéraux partagent la responsabilité de la gestion de l'environnement avec d'autres intervenants, mais les questions environnementales qui se situent à l'échelle internationale sont essentiellement du ressort du gouvernement du Canada.²

De bons endroits où vivre – Une nouvelle entente avec les collectivités

Le CCHST contribue à favoriser la création de collectivités sûres en misant sur ses ressources d'information et en participant aux programmes des collectivités sûres au Canada.

Risques et défis en matière de prestation de services

Le CCHST se fixe comme premier objectif d'améliorer la santé et la sécurité au travail. Pour réaliser cet objectif, il est nécessaire qu'il soit reconnu comme le centre national d'information sur la santé et la sécurité au travail et comme le leader reconnu de la diffusion de ce genre d'information à la communauté SST. Il est impossible de déterminer le nombre de blessures, de maladies et de décès qui ont pu être évités directement grâce aux activités du CCHST. De nombreux facteurs viennent influencer ces variables, ce qui rend impossible la détermination de l'impact indépendant exercé par le CCHST. La portée des améliorations apportées aux conditions de travail, que les utilisateurs attribuent à l'information diffusée par le CCHST, sert de variable subrogative pour mesurer l'impact exercé par le CCHST en matière de santé et de sécurité. L'analyse effectuée dans notre plus récente évaluation indique que les effets escomptés sur les conditions de travail se sont produits.³

Il est possible de mesurer la satisfaction à l'égard des services fournis par le CCHST. Une enquête sur la satisfaction du client a été effectuée en 2004 pour mesurer la satisfaction à l'égard de divers attributs de service. Toutefois, compte tenu du mandat du Centre, il est plus difficile de mesurer la pertinence, l'efficacité et l'efficience du programme. Par conséquent, une évaluation indépendante a été menée en 2005. Le CCHST continue à chercher un bon équilibre entre la prestation de services gratuits au grand public et la gestion de son programme de recouvrement des coûts. La moitié du budget annuel du CCHST provient du recouvrement des coûts effectué grâce à la vente de produits et services. Le volume de ventes est subordonné à la conjoncture économique en général, au taux de change, à la capacité du CCHST d'être au fait des changements technologiques et de la concurrence mondiale dans le domaine de l'information SST.

Comme pour les autres fournisseurs d'information, il existe d'importants coûts fixes associés à l'élaboration et au maintien à jour des bases de données. Afin de constituer une base pour les produits à recouvrement des coûts et d'alimenter en information le Service des demandes de renseignements et le site Web, ces coûts doivent être engagés. Maintenir l'information à jour et fiable est une activité à forte main-d'œuvre, tout comme le maintien

2 Le rendement du Canada 2004

3 Évaluation et mesure du rendement 2005 du CCHST

Le CCHST fournit une abondante information sur les produits chimiques et leur impact sur la santé et l'environnement. Le CCHST est une importante source d'information pour les

Développement durable

- La santé globale des Canadiens est un enjeu clé. La santé et la sécurité au travail touchent directement ou indirectement tous les Canadiens et influent sur la structure sociale et économique du Canada. Le CCHST continue à faire appel à un grand nombre de fournisseurs et promoteurs en matière de santé des secteurs public et privé pour améliorer la santé des Canadiens. En élargissant la participation à cette entreprise, le CCHST obtient un engagement plus ferme et une contribution plus importante de la part d'un plus grand nombre d'organismes. Le CCHST contribue activement à la promotion de la santé et à la prévention par l'entremise de ses nombreux programmes. De plus amples renseignements sur les projets précis qui présentent des avantages pour la santé sont fournis dans le présent rapport et dans notre rapport annuel. <http://www.cchst.ca/headlines/text59.html>
- Le CCHST joue un rôle prépondérant dans l'établissement de partenariats et la diffusion de l'information aux Canadiens par l'entremise du Réseau canadien de la santé – Partenaires de santé en milieu de travail. <http://www.cchst.ca/headlines/text59.html>
- En fournissant l'accès à de l'information sur la santé et la sécurité au travail, nous garantissons l'égalité des chances et l'égalité d'accès à tous les travailleurs.

La santé des Canadiens – Une population en santé

- Le CCHST contribue à une plus grande collaboration entre les nations en favorisant l'échange d'information et de connaissances sur les programmes sociaux liés à la santé et à la sécurité, cela afin de réduire les blessures et les maladies et d'améliorer les conditions des travailleurs. Le CCHST participe à la promotion et au soutien des initiatives de santé et de sécurité au travail de concert avec des organismes mondiaux tels que l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS), les centres collaborateurs de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) dans le domaine de la santé au travail, l'Organisation internationale du Travail et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Le CCHST représente également le Canada dans le groupe de travail trinational d'experts gouvernementaux en santé et en sécurité au travail. Des renseignements plus détaillés sur les différents projets figurent dans notre rapport annuel à l'adresse suivante : <http://www.cchst.ca/ccohs/reports.html>.

Rôle du Canada dans le monde

Voici comment le CCHST contribue à la réalisation des priorités du Canada telles que définies dans le *Rendement du Canada* :

seul décès est inacceptable. Le CCHST aide le Canada à atteindre le but qu'il s'est fixé, à savoir : une population en santé, le développement durable, des collectivités sûres, et le rôle du Canada dans le monde. Le CCHST travaille en étroite collaboration avec les syndicats, les entreprises et tous les ordres de gouvernement, afin d'établir des normes élevées de santé et de sécurité au travail, d'encourager un esprit de concertation et de collaboration et de réduire ou d'éliminer les risques d'accident du travail.

Année	Employés (en millions)	Blessures	Décès	Blessures (par million de travailleurs)	Décès (par million de travailleurs)
1970	7,03	301 653	918	42 909	131
2003	15,80	348 854	963	22 079	61

Sources : *Accidents du travail et maladies professionnelles - Programme national de statistiques sur les accidents du travail, Association des Commissions des accidents du travail du Canada, Canada, 2001-2003, et Enquête sur la population active de 2003, Statistique Canada.*

Les études indiquent que la réduction des risques en milieu de travail présente d'importants avantages, lesquels sont plus de quatre fois supérieurs aux prévisions antérieures. Par ailleurs, selon les estimations de Gunderson and Hyatt, les avantages que la société tire de la réduction des risques qui entraîneraient un décès s'élèvent jusqu'à 13 millions de dollars, alors que les avantages découlant de la réduction des risques qui entraîneraient une blessure non mortelle équivalaient environ à 20 000 \$.¹

Au Canada, trois personnes meurent chaque jour d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En moyenne, un travailleur se blesse toutes les neuf secondes. Afin de réduire de façon continue ces pertes, les efforts sont maintenant axés sur la prévention des maladies, des blessures et des décès au travail.

En tant qu'organisme national, le CCHST entreprend un grand nombre d'activités pour atteindre ses objectifs. Voici certaines de ces activités :

- La diffusion de documents techniques, de données et de renseignements relatifs à la sécurité à l'intention des spécialistes de la santé et de la sécurité, de l'environnement du travail et du système d'éducation. Un élément important de cette activité consiste à améliorer la coordination de la diffusion de l'information sur la santé et la sécurité au travail.
- La promotion et l'évaluation de la recherche sur les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail.
- La prestation de programmes de formation et de conseils d'expert liés à la santé et à la sécurité au travail.
- La participation à des réunions et à des conférences afin de contribuer à la prévention des problèmes de santé et de sécurité.
- D'autres activités conformes au mandat du Centre, à savoir promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité en milieu de travail ainsi que la santé mentale et physique des travailleurs canadiens.

La question de la santé et de la sécurité au travail demeure importante pour les Canadiens. Bien que d'importantes améliorations aient été réalisées, même une seule blessure ou un

¹ Gunderson, Morley and Douglas Hyatt (2001) « Workplace Risks and Wages: Canadian Evidence from Alternative Models » *Revue canadienne économique*, vol. 34, n° 2, mai.

Le CCHST a une seule activité de programme : *Elaboration d'information, services de prestation et collaboration tripartite en matière de santé et de sécurité au travail*. Auparavant, le CCHST avait un secteur d'activité. Il n'y a eu aucun changement dans la méthode de présentation (un secteur par méthode), ni dans les résultats stratégiques ou priorités. Le CCHST a été créé en 1978 par une loi du Parlement, en réponse aux besoins qu'avaient les Canadiens de disposer d'un organisme national qui ait pour mandat d'appuyer le droit fondamental des Canadiens à un environnement de travail sain et sécuritaire.

Le Centre a été créé afin de mettre en commun et de coordonner l'information dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Avant 1978, le Canada était le seul pays industrialisé d'importance qui ne possédait pas d'organisme central voué à cette tâche. Étant donné l'étendue et la diversité du Canada et les diverses compétences qui entrent en jeu, il est essentiel de fournir un tel service. Le CCHST travaille étroitement avec les intervenants clés, tous les ordres de gouvernement, les employeurs et les syndicats à promouvoir la santé et la sécurité au travail et à favoriser la consultation et la coopération dans le but commun de réduire ou d'éliminer les maladies et blessures professionnelles.

Le CCHST est régi par un conseil tripartite composé de représentants de syndicats, d'employeurs et de tous les ordres de gouvernement. L'objectif principal du CCHST est de fournir aux Canadiens de l'information sur les dangers en milieu de travail et les conditions de travail, objectif solidement ancré dans le mandat du CCHST. La structure de régie tripartite fait en sorte que le CCHST conserve son indépendance et demeure une source fiable de renseignements impartiaux pour les employeurs, les travailleurs et les gouvernements.

L'orientation stratégique du CCHST est de devenir le centre de ressources d'information privilégié en matière de santé et de sécurité au travail qui permettra aux Canadiens d'avoir facilement accès à des renseignements et à des services de grande qualité. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'orientation stratégique du CCHST, veuillez consulter la Section IV.

Il existe un lien clair entre les programmes et activités du CCHST et l'obtention de meilleurs résultats au plan de la santé et de la sécurité au travail. En effet, nos sondages indiquent l'utilisation répandue de l'information du CCHST, qui pourrait aboutir à une amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

Le tableau suivant établit une comparaison des données sur les blessures et les décès au travail pour les années 2003 et 1970. Le nombre de blessures et de décès a beaucoup diminué par rapport au nombre de travailleurs, mais il reste élevé. Cette diminution résulte vraisemblablement de divers facteurs, comme l'évolution des technologies, des travailleurs mieux sensibilisés, les initiatives prises par l'industrie, ainsi que les politiques et les programmes de santé et de sécurité au travail, y compris les activités des intervenants, de leurs partenaires et du CCHST.

Faire avancer la cause de la santé et de la sécurité sur la scène internationale	<ul style="list-style-type: none"> • Ressortir les liens avec les organismes internationaux pour échanger les ressources en information et améliorer les services aux Canadiens; Siéger aux comités de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT); Faire partie des groupes de travail internationaux sur l'harmonisation de la classification des produits chimiques dangereux et de leur étiquetage. 	continu	500 \$	542 \$	Résultats atteints
Impartialité pour conserver la confiance des intervenants	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborer à la réalisation de projets avec divers ordres de gouvernement; Encourager la collaboration et les échanges d'idées par le dialogue, les forums et les conférences au niveau national; Ressortir les liens en déterminant si les services répondent toujours aux besoins exprimés et en les améliorant; Organiser un symposium pancanadien sur les maladies professionnelles, qui sera accueilli par le CCHST 	continu	100 \$	108 \$	Résultats dépassés
Education	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir le Programme de soutien à l'éducation auprès des établissements postsecondaires; Travailler de concert avec le secteur de l'éducation, les groupes jeunesse et les partenaires à l'amélioration de l'enseignement en santé et sécurité dans le système scolaire; Faire la promotion du site de la Zone des jeunes travailleurs du CCHST et en augmenter le contenu. 	continu	400 \$	433 \$	Résultats atteints

Résultat stratégique	Priorités pour 2004-2005	Type	Charges prévues (en milliers de dollars)	Charges réelles (en milliers de dollars)	Résultats escomptés et état actuel
Informér les Canadiens	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir et dépasser le haut degré de satisfaction actuel envers le Service des demandes de renseignements; répondre aux besoins actuels des Canadiens en information en cherchant, de façon proactive, de nouvelles ressources; augmenter le contenu sur Internet pour le service Réponses SST; Rendre le site Web du CCHST plus facile à utiliser et sa conception. 	Continu	1 516 \$	1 643 \$	Résultats atteints
Rendre l'information accessible et disponible pour les Canadiens	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre aux besoins actuels en fournissant des guides sur la santé et la sécurité; accroître la disponibilité des bases de données sur Internet • Améliorer la présentation du site Web et y rendre la recherche plus facile; offrir d'autres ressources clés sur la santé et la sécurité des produits chimiques; Augmenter le contenu en formant des partenariats (exemple : Réseau canadien de la santé); Présenter aux Canadiens le Rapport sur la santé et la sécurité sous forme de bulletin électronique sur Internet; • Doter le site Web d'un forum électronique pour que les Canadiens puissent échanger facilement des idées sur la santé et la sécurité. 	continu	1 516 \$	1 643 \$	Résultats essentiellement atteints

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a été créé en vertu d'une loi du Parlement en 1978 avec pour mandat de promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail et d'améliorer la santé physique et mentale des travailleurs.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) est régi par la Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (L.R.C. 1977-1978, chap. 29), qui a été adoptée à l'unanimité par le Parlement du Canada. Cette loi vise à promouvoir le droit fondamental des Canadiens à un environnement de travail sain et sécuritaire par la création d'un institut national (le CCHST) chargé d'étudier, d'encourager et de faire avancer, dans un cadre de coopération, la santé et la sécurité au travail pour le bien de tous les travailleurs canadiens.

Total des ressources financières (en milliers de dollars)

Prévu	Autorisations	Réel
4 032 \$	4 429 \$	4 369 \$

Total des ressources humaines

Prévu	Autorisations	Réel
96	96	87

Les charges prévues représentent le montant autorisé dans le cadre du Budget principal des dépenses. Les autorisations représentent le montant total autorisé pour l'année au complet, y compris ce qui est prévu dans le Budget principal des dépenses. L'augmentation des autorisations représente les fonds reçus pour la rémunération et les sommes reportées. Les renseignements détaillés sont fournis dans notre rapport annuel à :

<http://www.cchst.ca/ccohs/reports.html>

Sommaire du rendement par rapport aux résultats stratégiques, priorités et engagements du Ministère

Le CCHST n'a qu'une activité de programme : *Elaboration de l'information sur la santé et la sécurité au travail*, services de prestation et collaboration tripartite. Les politiques et programmes du Ministère visent les résultats stratégiques suivants :

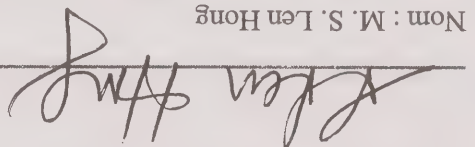
DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Rapport ministériel sur le rendement de 2004-2005

Je présente, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur le rendement de 2004-2005 du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

Le présent rapport a été préparé conformément aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :

- Il adhère aux obligations précises de rendre compte;
- Il adopte la structure approuvée des secteurs d'activité;
- Il présente de l'information de façon cohérente, complète, équilibrée et exacte;
- Il sert de fondement à l'obligation de répondre des résultats recherchés ou obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis;
- Il présente des données financières fondées sur les chiffres approuvés en provenance du Budget des dépenses et des comptes publics du Canada.


Nom : M. S. Len Hong

Titre : Président et administrateur en chef

permettant de satisfaire à tout un éventail de besoins en santé et en sécurité au travail. notamment en ce qui concerne la santé physique, mentale et psychosociale. En outre, nous aiderons les entreprises à acquérir les capacités d'appliquer les connaissances et d'élaborer des approches cohérentes, efficaces, durables et systématiques de l'intégration de la santé et de la sécurité dans tous les aspects de leur culture organisationnelle et de leur entreprise.

S. Len Hong

Président et administrateur en chef

CCHST, Votre partenaire en matière de santé et de sécurité

Section I :

A. Le Message

La santé et la sécurité d'un travailleur tient des liens qui existent entre celui-ci et son lieu de travail, son foyer, sa collectivité et la société en général. Parfois, les causes et effets de la mauvaise santé ne sont pas bien définis, mais les liens susmentionnés sont des points importants à considérer. Chaque personne est unique et reçoit le potentiel d'être en santé. De plus, des preuves probantes nous montrent qu'il est possible d'entretenir voire d'améliorer la santé d'un individu comme de l'ensemble d'une population. Bien que les pratiques saines en milieu de travail soient connues et que tout indique qu'elles sont mises en application, les travailleurs continuent de subir des blessures et d'être malades et un trop grand nombre d'entre eux meurent tous les ans en raison de leur travail. De toute évidence, il y a des lacunes dans nos connaissances ou dans l'application de nos connaissances en vue d'éliminer ces blessures et ces maladies. Quelles sont ces lacunes? Que pouvons-nous faire d'autre?

Nous nous concentrons sur les problèmes d'aujourd'hui, à savoir le surmenage, le vieillissement de la main-d'œuvre, la précarité d'emploi, l'excès de stress, les maladies mentales, la fatigue physique, les maladies professionnelles, les maladies infectieuses, la mondialisation et les pertes d'emplois.

Il y a lieu de compléter cette priorité à court terme par une priorité à long terme, à savoir mettre en oeuvre des solutions pour prévenir les problèmes de santé chez les travailleurs. Ce qui nous préoccupe, c'est l'absence d'une approche cohérente et systématique de l'utilisation des connaissances pertinentes disponibles pour aboutir à des résultats probants en matière de prévention des blessures. Cette lacune pourrait découler de la nature de notre société qui accorde la priorité aux besoins immédiats du milieu de travail, à la planification à court terme et qui a une vue étroite du succès en affaires. Il importe que la direction des entreprises travaille à obtenir de meilleurs résultats au plan de la santé et de la sécurité au travail et qu'elle s'engage à valoriser la santé et la sécurité.

Il se peut que nous ayons concentré trop d'efforts sur la sécurité au travail et que nous n'ayons pas ainsi accordé suffisamment d'attention à la santé au travail et au lien entre la santé et la sécurité au travail et en dehors du travail. Nous n'avons pas, en tant que société, exercé assez de pression sur nos lieux de travail, sur nous-mêmes et sur notre pays pour que la santé et la sécurité soient reconnues en tant que valeurs personnelles, sociales et nationales. Il est essentiel d'établir la santé et la sécurité en tant que valeurs sociales afin que ces questions soient à l'avant-plan à toutes les étapes de notre existence et imprègnent tous les aspects de la vie, de l'apprentissage et du travail.

En prenant comme point de départ la force du CCHST, c'est-à-dire sa capacité de diffuser de l'information exacte et pratique en vue d'améliorer la santé et la sécurité, nous concentrerons nos efforts pour créer, organiser et présenter de l'information, des connaissances, des pratiques exemplaires, des programmes et systèmes de santé et de sécurité qui aideront les lieux de travail et les employés à planifier leurs besoins présents et futurs en santé et en sécurité. Nous travaillerons avec les Canadiens à créer des ressources

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) continue de prendre appui sur plus de vingt-cinq ans de service auprès de la population canadienne. La loi régissant la création du CCHST s'appuie sur le principe selon lequel tous les Canadiens ont « le droit fondamental à un milieu de travail sain et sécuritaire ». Le but primordial que poursuit le CCHST est de fournir aux Canadiens l'accès à de l'information sur les dangers en milieu de travail et sur les conditions de travail, objectif solidement ancré dans le mandat du CCHST.

Afin de faciliter la consultation avec divers intervenants sur des enjeux importants de nos jours, le CCHST a accueilli le forum national « *Nouvelles stratégies pour la reconnaissance et la prévention des maladies professionnelles* ». Ce forum, le premier en son genre, a été un franc succès pour avoir réuni plus de 350 représentants du domaine de la santé et de la sécurité au travail, répartis de façon relativement égale entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Ont été invités à ce forum à titre de conférenciers des spécialistes et des chercheurs de toutes les régions du Canada, du Bureau international du travail (BIT) à Genève, du Congrès du travail du Canada (CTC), de l'Institut de recherche sur le travail et la santé et de l'Agence de santé publique du Canada. La rétroaction des Canadiens a été sollicitée au moyen d'un sondage post-forum. L'information ainsi recueillie visait à permettre de déterminer les mesures à prendre pour faire avancer la reconnaissance et la prévention des maladies professionnelles.

Le CCHST est régi par un Conseil des gouverneurs tripartite composé de représentants des différents ordres de gouvernement (fédéral, provincial et territorial), d'employeurs et de syndicats provenant de partout au Canada. Cette structure dirige et soutient l'approche impartiale qu'adopte le CCHST en tant que fournisseur fiable, c'est-à-dire qu'il offre de l'information exacte, pertinente, complète et crédible. Le soutien et la confiance des intervenants se manifeste par les entrevues auprès des principaux intervenants et les nombreux partenariats et projets de collaboration dont il sera question dans le présent rapport.

Le CCHST a joint un plus grand nombre de Canadiens en offrant davantage de cours de formation sur Internet et en multipliant l'information qu'il diffuse. Il est important de maintenir à jour les banques d'information pour répondre aux besoins des Canadiens. Ainsi, l'élaboration du contenu, qui consiste à voir à ce que les Canadiens aient accès à une information la plus actuelle et la plus complète qui soit à l'échelle mondiale, est devenue une partie importante de la prestation de programmes.

Si nos méthodes et nos moyens techniques de diffusion de l'information ont évolué au fil des années, notre but demeure le même : éliminer les blessures, les maladies et les décès en milieu de travail. Le CCHST se trouve dans une position unique qui lui permet de continuer de travailler en collaboration avec les gouvernements, les travailleurs et les employeurs du secteur privé à atteindre notre but commun, qui est de nous assurer qu'à la fin de chaque journée de travail, les Canadiens peuvent rentrer chez eux sains et saufs.

Table des matières

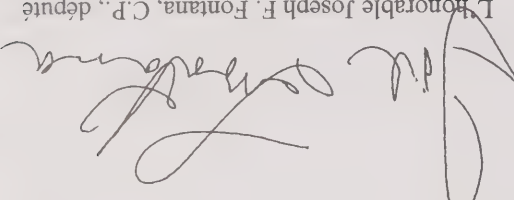
Sommaire.....	3
Section I : Aperçu.....	4
A. Le message	4
B. Déclaration de la direction.....	6
C. Information sommaire	7
D. Rendement global du Ministère.....	10
Section II : Analyse du rendement par résultat stratégique.....	15
Rendre l'information accessible et disponible pour les Canadiens.....	19
Impartialité pour conserver la confiance des intervenants	21
Faire avancer la cause de la santé et de la sécurité sur la scène internationale	26
Éducation.....	28
Conférences, expositions, ateliers et présentations	29
Section III : Renseignements supplémentaires.....	32
Rapports législatifs et ministériels	32
Aperçu du rendement financier	32
Tableaux financiers récapitulatifs	32
Sommaire des crédits votés	33
Comparaison du total des charges prévues aux charges réelles	33
Comparaison historique du total des charges prévues et réelles	34
Revenus disponibles.....	34
Passif éventuel.....	35
Autres renseignements : Sommaire des revenus, des charges et des crédits.....	36
Autres renseignements : Frais d'utilisation	37
Politiques sur les voyages d'affaires	37
Section IV : Aperçu du Ministère.....	38
Mandat, vision et mission	38
Objectifs	38
Priorités stratégiques	38
Secteur d'activité ou activité de programme	40
Organigramme.....	43
Section V : Autres points d'intérêt.....	44
A. Personnes-ressources pour plus de renseignements	44
B. Loi applicable et nom du ministère responsable	45
C. Examens clés e.....	45
D. États financiers vérifiés	45
E. Liste des rapports législatifs et ministériels.....	45

**Centre canadien d'hygiène et de
sécurité au travail**



Rapport sur le rendement

**Pour la période
se terminant le
31 mars 2005**


L'honorable Joseph F. Fontana, C.P., député
Ministre du Travail et du Logement

Avant-propos

Le gouvernement du Canada améliore sans cesse ses pratiques de gestion, ce qui constitue pour lui une priorité depuis le dépôt au Parlement, au printemps 2000, du document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Dans sa poursuite de l'excellence en gestion, le gouvernement envisage d'offrir aux Canadiens : un gouvernement à l'écoute, qui sert bien ses citoyens et qui est administré comme une seule et même entité cohérente; un gouvernement innovateur, qui est appuyé par une fonction publique hautement qualifiée, en mesure de bien tirer parti de toute l'information à sa disposition et de faire un usage optimal des fonds publics, tout en tenant compte des risques éventuels; et un gouvernement redevable, qui rend compte clairement et ouvertement de son rendement au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le *Guide pour la préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/04-05/guide/lines/guide_f.asp). Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>. Les lecteurs qui désiraient un aperçu global des efforts déployés par le gouvernement du Canada afin d'améliorer la qualité de vie peuvent lire *Le rendement du Canada 2005*, qu'on peut également consulter à l'adresse Internet précitée. Ce rapport est structuré autour de trois grands thèmes (économie durable, fondements sociaux du Canada et la place du Canada dans le monde) et sa version électronique renferme des liens avec les rapports ministériels sur le rendement pertinents. *Le rendement du Canada 2005* renferme également un aperçu spécial des efforts déployés par le gouvernement afin d'améliorer le bien-être des Autochtones.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
OU à : ma-mtr@tbs-sct.gc.ca

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commencant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*. Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2005

No de catalogue BT31-4/22-2005
ISBN 0-660-62906-2

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à www.tbs-sct.gc.ca
Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé pour désigner tant les hommes que les femmes.

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste
auprès des Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>



Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2005

3 1761 11548595 5

